



Compte-rendu de la matinée-débat de l'ANDÈS : « Le docteur et la haute fonction publique » Samedi 25 juin 2005

Lieu : Institut Henri Poincaré (Paris)

Animatrices : Dr. Claire Poinot et Dr. Florence Lelait

Claire Poinot rappelle en introduction que cette matinée s'inscrit dans le cycle de débats organisés par l'ANDES en 2004-2005, lesquels sont consacrés aux "Perspectives d'emploi des docteurs". Florence Lelait présente la problématique du docteur et de la haute fonction publique en rappelant que l'ANDES l'a évoquée dès son assemblée générale de juin 2004. L'idée était également mentionnée dans le rapport des Etats Généraux de la Recherche. Elle a été rendue publique dans l'interview croisée de F. Hollande et N. Sarkozy dans un numéro de Paris-Match de mars 2005. Et l'ANDES vient de publier un communiqué qui a rencontré un certain écho dans le monde politique. Par ailleurs cette thématique fait l'objet d'une étroite collaboration de l'ANDES avec Sauvons la Recherche - Jeunes Chercheurs et la Confédération des Jeunes Chercheurs notamment par l'organisation de débats électroniques et la mise sur pied d'un groupe de travail. Cette question est importante dans la mesure où, actuellement, les concours de la fonction publique où le doctorat est requis concernent presque exclusivement les domaines de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Intervenants :

- **Luc Baumstark**, maître de conférences à l'université Lyon 2 et l'IEP de Lyon, chargé de mission au Commissariat au Plan
- **Jean-Luc Bodiguel**, directeur de recherche émérite au CNRS, vice-président de l'association Europa qui a publié il y a quelques mois un rapport sur les fonctions publiques territoriales en Europe pour le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), membre de la commission présidée par Y.-T. de Silguy qui a remis au gouvernement en 2003 un rapport intitulé "Moderniser l'Etat : l'encadrement supérieur".
- **Renaud Dorandeu**, professeur de sciences politiques, directeur-adjoint des études à l'Ecole Nationale d'Administration
- **André Siganos**, professeur de littérature comparée, ancien président d'université, directeur-adjoint à la Direction de la Coopération Scientifique et Universitaire au Ministère des Affaires Etrangères.

La question est d'abord posée de savoir ce qu'est la haute fonction publique et par quelles voies on peut y accéder. **Jean-Luc Bodiguel** répond que ce n'est pas simple. Il n'y a aucun critère juridique, sociologique ou autre. Ceci reste très empirique. C'est pourquoi il est plus sage de dire que font plus ou moins partie de la haute fonction publique l'ensemble des personnes qui sont passées soit par l'ENA, soit - en ce qui concerne les ingénieurs - par d'autres grandes écoles comme l'Ecole Polytechnique. Cela représente environ 10 000 personnes, sachant que tous ceux qui sont passés par ces grandes écoles ne deviennent pas systématiquement hauts fonctionnaires. Dans la fonction publique territoriale, il existe un équivalent de l'ENA : l'Institut National des Etudes Territoriales, et le groupe des hauts fonctionnaires serait alors le corps des administrateurs territoriaux.

L'intégration par cette voie se fait uniquement sur concours, la voie normale en France pour intégrer la fonction publique. Or le concours se passe dès que le candidat a un diplôme de l'enseignement supérieur,

voire un an ou deux après, ce qui augmente ses chances de réussir. Il est même recommandé de cumuler les diplômes ; certains candidats sont par exemple diplômés de Sciences Po et titulaires d'une maîtrise, voire d'un DEA ou d'un DESS. Or cette voie traditionnelle offre a priori peu de place aux docteurs. Autant un candidat est apte à passer ce type de concours avec épreuves écrites et orales à l'issue d'études pendant lesquelles il aura brassé une multitude de thèmes, d'approches, autant un candidat-docteur qui a travaillé pendant plusieurs années sur un sujet très pointu n'aura peut-être pas toutes les compétences requises pour passer le concours. Après le doctorat, il est nécessaire de prendre un an pour se remémorer le programme et avoir des chances de réussir. C'est possible, mais un autre problème se pose alors, celui de la dévalorisation du doctorat puisque le docteur accepte alors d'être recruté à un niveau master et renonce à la valeur ajoutée de la formation doctorale. Il y a donc en réalité peu de concours qui puissent satisfaire un docteur. Il est possible d'utiliser des voies parallèles, mais cela se passe alors davantage sous forme contractuelle. Un docteur peut aussi être recruté à titre d'expert. Mais Jean-Luc Bodiguel pose alors la question de savoir si un docteur est un expert. Lui-même ne reconnaît pas un jeune docteur en tant que tel. Claire Poinot lui rappelle alors la position de l'ANDES sur ce sujet, c'est-à-dire que le docteur, qui, à l'entrée de la thèse dispose d'une formation généraliste, acquiert pendant le doctorat trois ans d'expérience professionnelle une expertise réelle sur un sujet donné.

Michaël Gutnic, ancien président de la CJC, demande comment on peut savoir si quelqu'un est haut fonctionnaire ou non. Jean-Luc Bodiguel répète qu'il n'y a pas de définition a priori, que ce n'est pas une question de salaire ni de statut, mais plutôt de proximité avec le politique. Pascal Degiovanni, ancien président de la Guilde des Doctorants, indique que 10 000 hauts fonctionnaires représentent un recrutement annuel de 330 personnes environ et demande comment celles-ci sont ventilées dans les différents ministères. En réalité, tous les ministères techniques (Agriculture, Environnement, Aménagement, Défense, Transports, Equipement, Logement, Industrie) sont friands de ces compétences. Mais dans la mesure où les ingénieurs des grands corps se revendiquent aussi comme des managers, on les retrouve également à des postes administratifs, notamment dans les ministères très importants en nombre d'employés, par exemple celui des Finances. Il existe par ailleurs un corps de hauts fonctionnaires transversal, celui des administrateurs civils. De nombreux hauts fonctionnaires travaillent également hors ministère dans des institutions telles que la Cour des Comptes, le Conseil d'Etat, le corps professoral ou la DGA (Délégation Générale pour l'Armement). Renaud Dorandeu indique qu'une centaine de personnes ont intégré l'ENA cette année. Par ailleurs, Jean-Luc Bodiguel rappelle que la commission de Silguy a constaté la diminution du nombre d'ingénieurs présents dans certaines administrations à cause des privatisations et des modifications du périmètre de l'Etat : le corps des ingénieurs des télécommunications par exemple a perdu en importance suite à la disparition du ministère des postes et télécommunications.

J.-L. Bodiguel ébauche ensuite une comparaison avec les autres pays européens. Les situations sont très diverses dans la mesure où chaque pays dispose de ses propres mécanismes et que le système de recrutement y est complètement différent. Dans les pays anglo-saxons, où le recrutement des hauts fonctionnaires se fait sur appel d'offre, comme dans le secteur privé, l'offre d'emploi insiste sur les compétences, l'expérience et le domaine d'activité, le diplôme étant secondaire. En Allemagne, il n'y a pas de concours de recrutement, mais un système d'alternance d'exams et de stages jusqu'à intégration dans la fonction publique. Les hauts fonctionnaires allemands sont essentiellement des juristes. En Grèce, un barème automatique a été introduit afin de mettre fin à la politisation de la haute fonction publique. C'est ainsi que les épreuves correspondent à un certain nombre de points tandis que d'autres points sont distribués en fonction des diplômes, de la situation familiale, de l'âge, etc. Ce système valorise le doctorat.

Frédéric Lehobey demande s'il y a eu une époque où les docteurs entraient dans la haute fonction publique. J.-L. Bodiguel répond que la création de l'ENA a suspendu l'accès des docteurs à la haute fonction publique. Ils étaient notamment nombreux dans la magistrature, mais depuis la création des concours, le nombre de docteurs dans ce secteur a considérablement chuté.

Renaud Dorandeu, qui a lui-même suivi un cursus universitaire, prend alors la parole pour faire une série de remarques. Il explique d'abord qu'il existe néanmoins des critères objectifs pour définir la haute fonction publique. Le premier est constitué par la grille indiciaire qui marque une rupture entre l'échelle

numérique et l'échelle lettre (de A à G), la seconde concernant les hauts fonctionnaires. Par ailleurs il existe une association, le G 16, regroupant l'ensemble des corps revendiquant leur appartenance à la haute fonction publique (<http://www.haute-fonctionpublique.org/2718G16/index.htm>). R. Dorandeu rappelle que la création de l'ENA en 1945 résonne encore comme une vraie déclaration de guerre contre l'université. Tout ce qui vient de l'université est marqué du sceau de la méfiance. Or il faut maintenant sortir de cette crispation et progresser, rapprocher les universités et les écoles comme l'ENA.

Il pose ensuite la question des usages de la recherche dans la haute fonction publique. L'Ecole Nationale d'Administration se définit comme une école généraliste d'application, ce qui est orthogonal à la problématique de recherche, et ne développe elle-même à vrai dire aucune activité de recherche en propre. La création d'un vrai dispositif de recherche est précisément un des enjeux de la réforme de l'ENA, il en va de sa crédibilité au niveau européen dans le cadre du LMD. La question étant de savoir si l'ENA doit créer un nouveau laboratoire de recherche généraliste alors que d'autres grandes écoles comme les Mines ou les Ponts & Chaussées font des choses très bien dans le domaine de l'action publique ou bien si l'ENA doit inventer une série de partenariats avec des centres existants. La recherche a fait ainsi une irruption violente dans le panorama de l'Ecole, et la commission de Silguy a joué un rôle important dans ce positionnement. R. Dorandeu est plutôt optimiste dans la mesure où il existe des points de rencontre : les administrations utilisent les résultats de la recherche. A l'heure actuelle, les chercheurs ne sont pourtant pas recrutés dans ces administrations car notre pays utilise un modèle de jeune fonctionnaire généraliste mobile plutôt qu'un modèle utilisant des gens plus expérimentés. L'administration utilise les chercheurs dans une logique de prestation de services.

R. Dorandeu en vient ensuite à l'insertion des docteurs dans la haute fonction publique. L'ENA recrute déjà des docteurs dans les concours 2 et 3 : 1) le concours externe est ouvert à bac + 3 jusqu'à 28 ans, mais les candidats sont pour la plupart déjà à bac + 5 2) le concours interne ouvert aux fonctionnaires jusqu'à 35 ans, parmi lesquels les docteurs sont des universitaires ou bien des enseignants, notamment en sciences sociales 3) le troisième concours ouvert aux personnes issues du secteur privé. La limite d'âge de 35 ans est récente et doit être supprimée, ou du moins remonter à 40 ans. Jérôme Weill, membre du CA de l'ANDES et du CA de l'Amicale des élèves et ancien(ne)s élèves des Ecoles Normales Supérieures Lettres et Sciences Humaines, Lyon et al., indique qu'il avait lui-même fait une étude sur le concours interne et constater que 98 % des normaliens entrant à l'ENA étaient des littéraires. R. Dorandeu confirme en précisant qu'ils sont généralement issus des sciences sociales, dont 1/4 ou 1/3 doivent être docteurs.

Quand quelqu'un lui demande dans quel sens va la réforme, R. Dorandeu réplique que le recrutement direct des docteurs n'est pas à l'ordre du jour. Ceci étant dit, les modalités de recrutement sont en cours de restructuration. La question avait été posée, à la création du troisième concours, d'organiser des épreuves de spécialité dans le troisième concours (il existe effectivement une épreuve de valorisation des acquis professionnels). Mais la dimension recherche n'est pas prise en considération. Par exemple le doctorat ou les années de post-doc ne sont pas non plus comptabilisés régulièrement à l'entrée de l'Ecole. Il faut donc que l'ANDES agisse en faisant du lobbying afin qu'une vraie plus-value soit accordée au doctorat, qu'il soit valorisé systématiquement tant dans les épreuves que dans la reconnaissance statutaire.

Carine Doganis demande pourquoi rien n'est prévu pour mettre en valeur les compétences de management des docteurs. La politique actuelle se concentre sur la place accordée dans le monde du travail aux moins qualifiés, alors pourquoi ne pas en faire autant pour les plus qualifiées. La situation est en effet problématique quand un docteur, contractuel par exemple dans une collectivité locale, s'entend dire qu'il est "surdimensionné" pour le poste qu'il occupe. R. Dorandeu approuve cette remarque. L'idée n'est en effet pas nécessairement de rester chercheur à vie, mais de mettre en valeur la dimension managériale. Aujourd'hui chaque élève de l'ENA doit être capable, dans le poste qu'il est destiné à occuper, de comprendre comment il peut faire appel à l'expertise et aux compétences des chercheurs. Michaël Gutnic demande si le doctorat est un profil reconnu dans la haute fonction publique internationale. R. Dorandeu explique que ce sont surtout les sciences sociales qui sont concernées. Pascal Degiovanni explique pour sa part que certains concours sont réservés selon les grandes écoles. Ce système s'est donc construit par ossification, sédimentation, stratification. R. Dorandeu répond alors qu'il y a eu cependant un phénomène de "sapinisation", qui a

consisté à recruter sur concours réservé des contractuels qui travaillaient depuis longtemps dans la fonction publique. Il y a eu ainsi plusieurs dispositifs de régularisation.

Ensuite **Luc Baumstark** explique le parcours qui l'a fait osciller entre le Commissariat au Plan et l'université. Il se pose aujourd'hui encore des questions et n'a pas complètement théoriser son parcours. Il a d'abord effectué une thèse en sciences économiques (1993-1997). A l'issue du doctorat, ne trouvant pas sa place sur un poste d'ATER à l'université et étant alors déjà père de deux enfants, il recherche un autre travail et le trouve au Commissariat au Plan, avec qui il avait été en contact pendant son doctorat, à la faveur du départ d'une personne vers un cabinet ministériel. Après quelques années, la solution qui se proposait à lui pour pérenniser sa situation dans cette institution qui appréciait beaucoup son travail, était de préparer le concours de l'ENA ou d'entrer à l'INSEE, ou bien encore de retourner à l'université alors qu'une autre administration le sollicitait également pour un poste à responsabilité, mais sur un contrat de trois ans non renouvelable. Etant qualifié aux fonctions de maître de conférences, il a finalement opté pour l'université car un laboratoire de recherche lyonnais souhaitait l'accueillir en son sein. Il a donc finalement passé un concours pour intégrer la fonction publique de manière pérenne. Il est cependant resté chargé de mission au Plan, qui lui propose aujourd'hui de le rejoindre à plein temps. La situation est compliquée dans la mesure où son expérience, sa pratique est reconnue au-delà de l'administration, mais la dispersion guette. En effet, il est difficile de ne pas être marginalisé dans une structure universitaire quand on occupe d'autres fonctions en parallèle.

L. Baumstark pose la question de la précarité, se demandant si un CDD de trois ans constitue réellement une situation précaire. Il considère que cela n'est pas nécessairement pénalisant. Il a lui-même rencontré beaucoup de cas hybrides parmi les hauts fonctionnaires de sa connaissance, à la Caisse des dépôts et consignations, à la Direction de la prévision ou bien encore à la DGA. Certains docteurs en font partie. Quelques docteurs sont recrutés pour leurs compétences propres notamment par les autorités de régulation. La situation évolue. Mais il se demande toutefois si la reconnaissance du doctorat doit passer par l'obtention d'un statut. Lui-même ne cherche plus à planifier sa carrière sur le long terme, et il est même prêt à démissionner de l'université.

Claire Poinot demande s'il n'existe pas dans son cas des possibilités de détachement. Michaël Gutnic se demande aussi si L. Baumstark n'a pas cette vision de la précarité parce qu'il occupe lui-même actuellement un poste statutaire. Il acquiesce dans le sens où il peut se permettre désormais d'avoir ce recul. Par ailleurs il cite l'exemple d'une collègue titulaire d'un doctorat travaillant dans une collectivité locale et à qui l'on a interdit de passer le concours de la fonction publique territoriale sous prétexte que son doctorat ne fait pas partie des diplômes scientifiques reconnus dans une liste établie alors que la détention du DESS cohabite par l'Ecole Nationale des Travaux Publics et l'université, notamment le laboratoire où elle a effectué son doctorat, permet de passer ce concours.

André Siganos souhaite lui aussi revenir sur la question de la précarité. Il rappelle d'abord que les docteurs représentent 5 % d'un contingent d'étudiants dans l'université. A son sens, deux qualités essentielles sont requises dans la haute fonction publique outre les diplômes : la créativité et la ténacité. Normalement, les titulaires d'un doctorat ont ces deux qualités intrinsèques. Une autre qualité requise est la capacité de recul par rapport à l'environnement ; le docteur est capable d'apporter un regard neuf. Les docteurs sont reconnus comme un vivier important et intéressant, mais cette reconnaissance est toute théorique. Il relève pourtant aussi des failles chez les jeunes docteurs. La première est psychologique. Un recruteur veut d'abord quelqu'un de construit, qui est sûr de sa valeur sans avoir un ego démesuré. Le docteur doit montrer qu'il veut le poste. Il doit être capable de partir à l'international, il ne doit pas se réfugier derrière son diplôme, mais valoriser son expérience. Il doit y avoir une adéquation entre le poste et le diplôme. La deuxième faille est la recherche de tranquillité chez les docteurs. La troisième enfin est la motivation, les docteurs qu'il a rencontrés ne parlent pas nature de l'emploi, mais sécurité. Or il faut être cohérent avec une démarche d'embauche.

A. Siganos veut proposer des postes "tremplin" en ambassade. Les jeunes doctorants peuvent actuellement partir comme volontaire international (<http://www.civiweb.com/>), ce qui leur permet d'acquérir

une expérience passionnante de la vie en ambassade, de faire de la veille scientifique, de se constituer un bon carnet d'adresses. Aujourd'hui, le Ministère des Affaires Etrangères recrute également des docteurs confirmés pour une durée de 4 ans maximum ; il y a par exemple 72 postes d'attaché scientifique en ambassade. Or dans ce cas, le Ministère de l'Education Nationale et de la Recherche se montre réfractaire, invoquant le fait que ce dispositif tue la recherche. Si les docteurs confirmés repartent sur un second poste pour 4 ans, ils sont considérés comme sortant définitivement du monde de la recherche. C'est pourquoi A. Siganos veut permettre aux chercheurs de partir à l'étranger pendant un temps plus court et plus tôt dans leur carrière en proposant des post-docs de deux ans maximum, ce qui permettrait un retour ultérieur à la recherche. Ils seraient ensuite reconnus dans le domaine de l'administration de la recherche, que ce soit dans le secteur public ou le secteur privé. Ce projet est en cours, mais il existe des obstacles extérieurs au Ministère des Affaires Etrangères, à savoir que la Direction de la Recherche dispose de peu de personnels pour faire face à cette demande d'internationalisation du monde de la recherche. Un deuxième handicap est la recherche privée dans laquelle il est difficile de trouver des interlocuteurs. Les conventions CIFRE fonctionnent plus ou moins bien, mais les docteurs issus de ce système sont recrutés à 90 % dans le privé. Il faudrait préciser la valorisation de la thèse dans le contexte industriel en termes de savoir-faire, de compétences managériales, d'expérience à l'international ...

A. Siganos revient ensuite sur le thème de la précarité, créant la polémique quand il explique qu'un haut fonctionnaire est en situation "précaire" dans la mesure où il peut perdre son poste à tout moment ou dans tous les cas au bout de trois ans sans savoir ce qu'il fera par la suite. En effet, au-delà de 4 ans de détachement ou de mise à disposition dans un ministère, un chercheur ou enseignant-chercheur perd son poste d'origine. Il rappelle ensuite la position de l'Académie des Sciences sur le chômage post-doctoral qui diffère selon les disciplines. Il s'interroge sur les jeunes doctorants qui s'engagent dans une thèse alors que le risque est maximal. Dans les disciplines où l'absence de débouchés est de notoriété publique, il est nécessaire de s'assurer un concours type CAPES ou agrégation, ou bien de s'engager dans la recherche appliquée selon le marché du travail. Sinon la démarche reste risquée.

Les réactions ne manquent pas dans la salle. Michaël Gutnic explique que les étudiants n'ont pas toujours le recul nécessaire à la sortie du DEA et précise que la précarité financière des jeunes docteurs est autrement plus préoccupante que celle des hauts fonctionnaires évoquée précédemment. A. Siganos indique que la Charte des Thèses devrait permettre d'agir dans le bon sens. Il ne faut pas recruter des étrangers pour faire parfois seulement du chiffre. Certains directeurs de recherche sont un peu "inconsistants". On ne peut former 10 000 docteurs. Renée Boubour rappelle que tous les docteurs ne veulent pas devenir fonctionnaires, que la diversité est enrichissante, mais que chacun espère être stabilisé. Pascal Degiovanni explique également que les doctorants souhaitent s'intégrer dans tous les secteurs de la société, mais il pose la question de l'attractivité des employeurs, notamment de l'Etat. Il demande comment on peut déverrouiller ce système ? A. Siganos explique alors que les jeunes docteurs ne doivent pas hésiter à partir à l'étranger. Le Ministère des Affaires Etrangères propose lui-même des postes d'assistants techniques, de conseillers scientifiques, etc. (<http://www.france.diplomatie.fr/emplois/cooperation/index.html>), ce qui permet de construire un discours valorisant vis-à-vis de l'entreprise. Le recrutement dans les institutions européennes se fait plutôt sous forme contractuelle, les ressortissants nouveaux pays entrants pouvant être actuellement privilégiés. Certaines institutions internationales développent également des programmes de "Jeunes Professionnels" très sélectifs, mais aussi très intéressants (<http://www.france.diplomatie.fr/mfi/index.html>).

Michaël Gutnic revient ensuite sur le projet présenté par A. Siganos. Il rappelle que les Etats Généraux de la Recherche en sont arrivés à la conclusion que le recrutement sur les postes de CR 2 par exemple devait se faire à début de thèse + 6 ans. Donc les jeunes docteurs pourraient acquérir une formation complémentaire dans la phase de transition. C'est pourquoi il voudrait savoir combien de personnes seraient concernées. A. Siganos évoque une centaine de personnes tout au plus.

M. Gutnic explique par ailleurs que s'il y avait plus de docteurs dans la haute fonction publique, cela attirerait aussi les autres docteurs. Il est vrai que les énarques sont mieux armés que les docteurs pour faire face, mais A. Siganos déplore le manque d'innovation, d'idées nouvelles dans la haute fonction publique. Or les docteurs pourraient précisément apporter un nouveau souffle. R. Dorandeu souscrit à l'idée que la haute

fonction publique est en crise, que ce soit dans ses modalités de recrutement, de gestion de carrières, etc. La question est donc posée de savoir si on est capable d'inventer de nouveaux modes de recrutement compte tenu de la situation actuelle. Il réaffirme que l'on est arrivé au terme du modèle historique de l'ENA et que le moment est venu de faire des propositions pour faire évoluer ce modèle. Ensemble énarques et docteurs doivent réfléchir.

Claire Poinot remercie les différents invités et conclut cette matinée en notant que cette question de l'insertion des docteurs dans la Haute Fonction Publique est plus que jamais d'actualité. Plusieurs opportunités de réflexion mais aussi d'actions s'offrent cette année aux docteurs (réforme de l'accès à l'ENA, débat politique ...). L'ANDES par sa volonté de rassembler les docteurs sera un acteur de ces changements, tous les participants sont donc invités à rejoindre cette association afin de participer activement aux actions futures. Si l'insertion des docteurs dans la Haute Fonction Publique est une question d'insertion professionnelle proprement dite, il s'agit également que les docteurs participent et interviennent à l'interface recherche et administration et répondent ainsi aux attentes de notre société.

Quelques éléments du débat qui a eu lieu sur la liste de diffusion « andes.action » :

Le docteur représente une plus value pour la haute fonction publique dans la mesure où il a acquis lors de sa formation par la recherche des compétences qui lui seront utiles dans l'administration : gérer un problème complexe en opérations simples consécutives, faire une présentation orale en langue étrangère, rédiger, travailler en équipe. Ils sont insérés dans un réseau scientifique compétent dans un domaine donné.

La haute fonction publique actuellement est réservée aux grands corps issus de grandes écoles telles que l'ENA ou l'Ecole Polytechnique. Plus généralement, les postes des trois fonctions publiques hors enseignement et recherche sont peu accessibles aux docteurs.

Un obstacle est par exemple que des postes vacants dans la fonction publique territoriale sont réservés aux candidats qui sont déjà fonctionnaires alors que des docteurs ont toutes les compétences requises dans le profil. Par ailleurs, certains de ces postes sont parfois aussi réservés à la titularisation des personnes qui occupent jusqu'alors ces fonctions en tant que contractuels. Donc même quand une voie d'accès directe existe, elle n'est souvent qu'une illusion. Les pratiques ne semblent pas homogènes dans les différents centres de recrutement de la fonction publique territoriale.

Donc deux problèmes se posent dans la fonction publique territoriale :

- il vaut mieux passer d'abord par un poste de contractuel
- mais même sur un poste de contractuel, il y a concurrence avec les fonctionnaires

Un moyen d'entrer dans la fonction publique peut être de travailler comme expert (cf. recrutement régulier d'experts par l'Union Européenne).

Mais l'enjeu est d'abord de créer des voies d'accès adaptées aux docteurs en faisant en sorte que ceux-ci ne perdent pas les qualités développées lors de leur formation par la recherche.

Passer par les grands corps ou l'ENA pose deux problèmes :

- les docteurs seraient plus âgés que les autres du fait de leur formation prolongée,
- cela reviendrait à conserver le "moule" unique de formation des hauts fonctionnaires. Ce formatage pourrait atténuer, voire faire disparaître les qualités et compétences acquises par le docteur grâce à sa formation par la recherche.

Il semble donc nécessaire de créer une voie d'accès spécifique aux docteurs afin de diversifier le profil des hauts fonctionnaires. Il faudrait éventuellement établir un quota de postes de hauts fonctionnaires réservés aux docteurs. On pourrait même utiliser un quota réservé aux docteurs si élevé que les énarques eux-mêmes décideraient de préparer un doctorat afin d'accéder à ces postes. Ils acquerraient par la formation par la recherche des qualités et compétences qu'ils n'auraient pas acquises dans leur formation initiale.

D'ailleurs, on note que de plus en plus d'élèves de grandes écoles passent un doctorat. L'ANDES devrait se rapprocher de la Conférence des grandes écoles pour faire reconnaître le doctorat. Il faut enclencher une action volontariste sur la reconnaissance du doctorat et faire admettre en France ce qui est pratique courante à l'étranger (ex. inclure Dr. dans le nom de la personne).

Toutefois il semble nécessaire que le docteur acquière une formation complémentaire pour s'intégrer au monde de l'administration, tout en faisant en sorte que la nécessité de cette formation ne dévalorise pas le doctorat lui-même. Cette formation de 6 mois à un an pourrait avoir lieu après recrutement, être adaptée aux docteurs, voire modulée en fonction de leurs compétences propres. On pourrait même imaginer que, de même que le docteur qui veut devenir enseignant-chercheur peut occuper un poste d'ATER, le docteur qui souhaite intégrer l'administration devrait avoir la possibilité de travailler pendant un an dans l'administration pour découvrir ce milieu et acquérir les connaissances nécessaires pour ensuite postuler sur les postes de hauts fonctionnaires réservés aux docteurs.

Peut-être y-a-t-il un manque d'information des docteurs sur les débouchés après le doctorat. Les docteurs doivent prendre conscience de la difficulté à intégrer l'enseignement supérieur et la recherche pour choisir très rapidement pendant le doctorat ou juste après vers quelle autre voie ils veulent s'orienter, sinon cela peut devenir handicapant.

Un obstacle enfin semble constitué par les personnes en position de prendre cette décision et qui appartiennent elles-mêmes aux grands corps. Or elles pourraient percevoir les docteurs comme des concurrents. Par ailleurs, les docteurs sont peu présents parmi les parlementaires; ceux-ci ignorent donc souvent les enjeux et l'intérêt pour la haute fonction publique à recruter des docteurs.

L'ASSOCIATION FRANÇAISE DES DOCTEURS

« Promouvoir le doctorat »

ANDÈS 16, rue Claude-Bernard 75231 PARIS CEDEX 05

Tél : +33 (0)1 43 37 51 12 Fax : +33 (0)4 72 72 64 48

Mèl : andes.communication@free.fr / site internet : <http://www.andes.asso.fr>

Siret : 784 287 377 0002