

Pour une amélioration des carrières des docteurs

L'Association Nationale des Docteurs (ANDès) est une association fondée en 1970, reconnue d'utilité publique depuis 1975. Les actions et les réflexions qu'elle porte ont pour but de promouvoir le doctorat, de mettre les talents des docteurs au service de la société, de créer et de mettre en synergie les réseaux de docteurs. À ce titre, l'ANDès a créé, en 2008, la Communauté Française des Docteurs (CFD)¹, qui rassemble aujourd'hui plus de 6000 membres. La contribution qui suit se concentre sur l'amélioration des carrières des docteurs, dans la recherche et l'enseignement supérieur comme dans l'ensemble du tissu socio-économique².

L'ANDès propose :

- ▶ **de réaffirmer le cadre de référence du doctorat et de condamner fermement toutes les initiatives contraires à ce cadre et qui discréditent la qualité du doctorat et des docteurs ;**
- ▶ **de moderniser la gestion des carrières des chercheurs**, par la mise en place d'un service des ressources humaines aux compétences renouvelées dans les universités, et par la mise en place d'un Plan d'Activité et de Formation Individuel (PAFI) pour l'ensemble des personnels de l'ESR ;
- ▶ **de mettre en place un cadre général pour la contractualisation des chercheurs temporaires**, leur offrant notamment des garanties actuellement inexistantes ;
- ▶ **de créer un collège électoral spécifique dans les établissements universitaires**, regroupant les chercheurs temporaires, qu'ils soient doctorants ou docteurs ;
- ▶ **de revoir certaines dispositions du CIR**, afin de favoriser le recrutement de docteurs dans le secteur privé ;
- ▶ **de créer des voies d'accès spécifiques afin d'ouvrir plus largement la fonction publique aux docteurs.**

La valorisation du doctorat, des docteurs et de leurs compétences

L'ANDès reconnaît un cadre unique pour le doctorat, correspondant aux textes européens et nationaux³ : le doctorant est un professionnel de la recherche en formation, 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, il obtient le titre de docteur.

La valorisation du doctorat et des docteurs est l'affaire de tous, et en premier lieu des établissements qui contribuent à les former. Or de mauvaises pratiques persistent :

- 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 », « post-doctorant », et, pire encore, « stage post-doctoral » et « stagiaire », renvoient d'un professionnel qualifié une image d'étudiant injustifiable remettant en cause leurs compétences et nuisant à leur reconnaissance ;
- 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 ;

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

² Version longue de la contribution : http://www.andes.asso.fr/download/ANDes_contribution_ESR_longue.pdf

³ Loi de 2006 sur la recherche ; Charte européenne du chercheur et Code de bonne conduite en matière de recrutement ; Arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale

- la mise en place de « diplômes de recherche post-doctorale », qui remettent en question la qualité du diplôme de docteur et les compétences acquises par les docteurs ;
- la labellisation de doctorats, qui conduit à penser que certains doctorats valent plus que d'autres, jetant ainsi un discrédit sur les compétences de l'ensemble des docteurs.

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 ;
- ▶ **condamne fermement toutes les initiatives incompatibles avec ce cadre de référence et discréditant la qualité du doctorat et des docteurs** ;
- ▶ **se montre exemplaire dans l'utilisation du vocabulaire désignant les chercheurs**, afin de véhiculer une image juste et cohérente de ces professionnels hautement qualifiés ;
- ▶ **attire l'attention des acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche sur la nécessité d'utiliser un vocabulaire adéquat.**

L'ANDès propose d'organiser, en juin 2013, des **Journées Nationales des Docteurs pour assurer la promotion des docteurs, faire découvrir ce qu'est le doctorat aujourd'hui et plus généralement valoriser les compétences des docteurs**⁴. Ces journées permettront de lutter contre les stéréotypes, de mettre en avant la variété des profils professionnels des docteurs, de donner une image positive et professionnelle des doctorants et des docteurs et, à moyen terme, de lutter contre la désaffection des filières scientifiques et de promouvoir le doctorat auprès des étudiants, quelle que soit la carrière professionnelle envisagée.

Les carrières dans l'enseignement supérieur et la recherche

Des services de ressources humaines renouvelés et le PAFI

La modernisation de la gestion des carrières dans l'ESR implique un accompagnement des parcours professionnels coordonné par un service des ressources humaines (SRH) aux compétences renouvelées, en collaboration avec les responsables hiérarchiques. **Il est nécessaire de revoir l'architecture des SRH, en 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, encadrement de collectifs de travail, direction de laboratoire, propriété intellectuelle, etc. ;
- ▶ **un dispositif de suivi permettant aux individus de faire le point leur activité professionnelle à travers des entretiens annuels**, les aidant à franchir un cap ou à prévenir un problème particulier.

Les universités sont devenues des institutions complexes au sein desquelles cohabitent des missions de production de connaissances nouvelles, d'enseignement, de valorisation, de diffusion de la culture scientifique, d'orientation et d'insertion professionnelle. Or la prédominance du critère de recherche enferme trop souvent les individus dans un parcours professionnel subi. **L'ANDès propose la mise en place d'un Plan d'Activité et de Formation Individuel (PAFI) qui doit conduire à la valorisation de parcours professionnels diversifiés**, en plaçant chaque partenaire dans une démarche de responsabilisation et d'engagement réciproque.

⁴ <http://www.competences-docteurs.fr/>

Dans le PAFI :

- chaque individu explicite son projet professionnel au sein de son collectif de travail, en cohérence avec celui-ci ;
- chaque individu réfléchit sur son activité et la fait évoluer en fonction de ses aspirations, tout en restant en accord avec les objectifs poursuivis par l'établissement et l'unité de recherche ;
- le responsable et l'individu élaborent les objectifs à atteindre et définissent les ressources nécessaires, les besoins en formation et les modalités d'évaluation des activités.

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. **Le PAFI est destiné à l'ensemble des personnels, y compris le personnel non permanent et les personnels techniques et administratifs**⁵.

La mise en place d'un SRH amène l'ANDès à proposer une réforme de l'Habilitation à Diriger les Recherches et à envisager une suppression des processus de qualification⁶.

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

À l'issue du doctorat, les chercheurs souhaitant poursuivre leur carrière dans la recherche publique enchaînent les contrats de recherche à durée déterminée avant d'obtenir un poste permanent. La multiplication des financements sur projets favorise cette pratique. La multiplication de CDD n'est satisfaisante ni pour les chercheurs, ni pour leurs employeurs :

- 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 ;
- elle ne permet pas au chercheur de bénéficier de dispositifs d'accompagnement pour le développement de sa carrière ;
- 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 ;
- elle diminue l'attractivité des carrières de recherche et détourne du monde de l'ESR des éléments prometteurs.

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)⁷.

⁵ Valoriser les talents, ANDès, 13 pages, 2008, http://www.andes.asso.fr/download/valoriser_les_talents.pdf.

⁶ Version longue de la contribution : http://www.andes.asso.fr/download/ANDes_contribution_ESR_longue.pdf

⁷ http://cjc.jeunes-chercheurs.org/positions/assises2012/contribution_assises_cjc.pdf et 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. Le CIR comprend une disposition dérogatoire qui vise à favoriser et augmenter le recrutement des docteurs dans les entreprises. L'ANDès soutient cet aspect du CIR, qui permet d'initier et développer les carrières des docteurs en entreprise.

Le bénéfice de l'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 ;
- l'effectif total de l'entreprise, l'année du recrutement, ne doit pas être inférieur à celui de l'année précédente.

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.

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. **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 publique⁸

Le doctorat n'est pas reconnu dans les trois fonctions publiques, hors de l'enseignement supérieur et de la recherche ; pourtant, diversifier à la fois le profil des hauts fonctionnaires et les carrières des docteurs est aujourd'hui crucial. En effet, les docteurs constituent un vivier très peu utilisé par l'administration.

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 comportent explicitement le doctorat pour la haute fonction publique ;
- ▶ **des voies de recrutement externe et interne comportent 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'appuieraient sur des épreuves d'aptitude aux professions administratives et des entretiens approfondis ;
- ▶ **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.**

⁸ http://www.andes.asso.fr/download/rapport_hfp2008.pdf et <http://www.andes.asso.fr/download/RapportENA.pdf>