

# Le doctorant : vécu, reconnaissance, conditions de travail

## Table ronde n°2

*Marion GUILLOU, directrice générale de l'INRA*

*Nicolas LEGRAND, président de la Confédération des Etudiants-Chercheurs (CEC )*

*Michel LUCAS, président de l'ARC*

*Michel LAURENT, président de l'Université Aix-Marseille II*

*Patrick FRIDENSON, directeur d'études à l'EHESS, membre du SGEN-CFDT*

*David ASSOULINE, adjoint au maire de Paris, délégué à la vie étudiante*

*Suzanne SRODOGORA, inspectrice générale de l'administration de l'Education nationale et de la Recherche*

### I. Restitution des travaux en atelier

#### Suzanne SRODOGORA

A cet atelier ont majoritairement participé des doctorants en SHS et non financés. C'est dire que sa composition était assez déséquilibrée.

Pour commencer, Nicolas Legrand, président de la CEC, a rappelé que la charte des thèses est issue d'un document, rédigé dès 1995, où un groupe de doctorants avait synthétisé leurs

revendications. Publiée dans le *Bulletin officiel de l'Education nationale* le 1<sup>er</sup> octobre 1998, son application est normalement obligatoire. Il ressort néanmoins des travaux de l'atelier qu'il demeure encore au moins trois grands types de problèmes.

- **des problèmes salariaux**

Les étudiants-chercheurs, en particulier les doctorants en sciences humaines et sociales présents, ne sont pas tous financés, loin s'en faut, ou sont financés par des bourses sans couverture sociale.

- **des problèmes de reconnaissance**

Outre le fait qu'ils se sentent mal représentés dans le collège "enseignants-chercheurs et assimilés", les étudiants-chercheurs estiment qu'ils ne sont pas considérés comme de véritables acteurs de la recherche. Ceux qui ne sont pas financés n'apparaissent pas dans la liste du personnel des laboratoires. Même ceux qui sont financés n'ont pas toujours les moyens d'aller déjeuner à la cantine avec leurs collègues...

- **des problèmes d'encadrement**

Ils ont déjà été largement évoqués par la table ronde précédente. Le taux d'encadrement dans les SHS n'est pas respecté. Une participante a fait état d'un directeur de thèse qui suivrait pas moins de 32 thésards ! Le fonctionnement des écoles doctorales, la situation des étudiants étrangers, l'absence de recours en cas de conflit ou le manque de transparence sur les procédures d'attribution des allocations sont autant de sujets de préoccupation. Certains participants ont suggéré, en cas de conflit, l'instauration d'un médiateur universitaire.

Du point de vue du statut, la situation des étudiants-chercheurs est très hétérogène. Certains réclament l'obtention d'un véritable statut de salarié en contrat à durée déterminée, respectant le droit du travail, pour mettre fin aux situations abusives et régler les problèmes de couverture sociale et de prise en compte de la thèse pour la retraite. Les étudiants en SHS,

plus nombreux en première année de thèse que dans les autres disciplines, rencontrent davantage de difficultés pour obtenir des financements. Pour les disciplines les plus pointues, beaucoup de participants ont suggéré de déléguer aux maîtres de conférence et aux chercheurs la possibilité d'encadrer des thèses, afin de ne pas focaliser toutes les demandes sur un nombre d'enseignants très réduit. *A contrario*, en chimie, on trouve un doctorant pour trois encadrants.

En conclusion, voici quelques propositions avancées par l'atelier, en vue d'ouvrir la discussion.

- se donner les moyens de faire appliquer la charte des thèses, de manière obligatoire, en l'incluant dans les contrats d'établissement ;
- réduire le nombre de doctorants par directeur de thèse, quitte à imposer un nombre limite et en laissant des possibilités de dérogation ;
- comparer les expériences et conforter les bonnes pratiques en les mutualisant, notamment par les portails internet, et s'informer sur les pratiques dans les autres pays ;
- exploiter toutes les possibilités de diversification des débouchés au delà de la recherche publique, notamment par la constitution de réseaux d'anciens thésards. Le directeur de thèse doit aussi, dès le départ, se soucier de l'avenir du doctorant ;
- établir un bilan des thèses abandonnées, mettre en place des indicateurs plus transparents ;
- poser le problème des étudiants non financés, en terme de reconnaissance au sein de l'unité de travail ;
- établir un contrat de travail pour tous les doctorants rémunérés ;
- redonner une chance aux doctorants n'ayant pas obtenu de financement la première année ;
- investir l'école doctorale de certaines responsabilités collégiales dans le choix des directeurs de thèse ;
- associer les doctorants aux jurys d'allocation ;
- avancer sur le problème des thèses en ligne.

## **II. Témoignages généraux**

### **Marion GUILLOU**

Je me propose de vous décrire en quelques mots les conditions de travail des thésards à l'INRA. Les 900 à 1 000 personnes qui sont en thèse dans un laboratoire de l'INRA bénéficient toutes d'une ressource. Le nombre limite de doctorants par encadrant est fixé à 3. Dans la pratique, il se monte le plus souvent à 1 ou 2.

Pour l'INRA, une thèse est certes un instrument de production scientifique, mais c'est aussi un diplôme qualifiant, un processus de construction de compétences et un apprentissage du monde professionnel. Aussi 350 binômes constitués d'un doctorant et de son maître de thèse ont-ils déjà été formés, depuis 1997, en vue de favoriser le bon déroulement de la thèse. Il s'agit d'un travail de groupe portant sur les pratiques professionnelles, au cours duquel encadrants et doctorants doivent s'interroger collectivement sur les enjeux des thèses, sur les projets et sur les pratiques. Outre les responsables de la formation, ils sont accompagnés par

huit collaborateurs chevronnés de l'Institut. Il s'agit de définir le sujet de la thèse, de valider le projet scientifique, de réfléchir à sa valorisation ultérieure. Cette formation des encadrants s'inscrit par ailleurs dans un cadre européen.

Un guide des bonnes pratiques de l'encadrement d'une thèse est en cours de rédaction à l'INRA. Le site de l'INRA présente également des informations pratiques. Enfin, un annuaire des encadrants et des doctorants est en préparation.

## **Michel LAURENT**

Le thésard se trouve dans une situation paradoxale : il se trouve en situation d'apprentissage mais doit, dans le même temps, produire un travail scientifique de haut niveau, le tout sans avoir de certitude sur son avenir.

Sur l'Université d'Aix-Marseille, c'est l'hétérogénéité des situations sociales des thésards qui me frappe tout particulièrement. Ainsi, la quasi-totalité des doctorants en sciences exactes bénéficie d'un financement. Déjà, dans les sciences de la vie, la proportion est bien moindre : environ 70 % de financements. Dans les sciences sociales, enfin, ce sont seulement 10 % des étudiants thésards qui sont financés. Au sein d'un même établissement, des étudiants thésards se trouvent donc dans des situations très différentes selon l'école doctorale à laquelle ils appartiennent.

Beaucoup d'outils pertinents ont été mis en place ces dernières années pour améliorer la formation des doctorants. Mais pour faire reculer l'hétérogénéité, les écoles doctorales doivent jouer un rôle de régulation. Le problème est qu'elles ne disposent ni des moyens ni de la reconnaissance statutaire qui leur permettrait de jouer pleinement ce rôle. Se contenter de transférer aux écoles doctorales une partie des moyens dévolus aux UFR ne serait donc pas une bonne solution. Si le directeur de l'école doctorale devait, demain, gérer les infrastructures et les problèmes de sécurité, il ne pourrait plus s'occuper aussi bien de ses doctorants. Pour moi, c'est en approfondissant la relation avec l'université que l'école doctorale pourra véritablement remplir sa mission. Toutes les écoles doctorales doivent trouver leur positionnement à travers le contrat d'établissement.

Un allocataire de recherche signe avec l'État un contrat à durée déterminée mais ne devient pas pour autant un agent de l'État non titulaire, visé par la loi du 17 janvier 1986. La jurisprudence administrative a clairement rejeté des demandes d'indemnité de licenciement ou d'allocations pour perte d'emploi. Il convient maintenant de s'approprier cette question pour la traiter au niveau national.

## **Nicolas LEGRAND**

J'exprime ici le point de vue de la Confédération des Etudiants-Chercheurs (CEC) : le doctorat est une activité professionnelle dans le cadre d'une formation. Il faut donc rompre avec l'image traditionnelle de l'étudiant. Un doctorant ne se vit pas comme un étudiant mais comme un véritable professionnel, d'autant plus volontiers qu'il est souvent l'une des chevilles ouvrières du laboratoire auquel il appartient. Par ailleurs, la situation des doctorants se caractérise par une très grande hétérogénéité qui a déjà été longuement évoquée. Trois pistes doivent être explorées :

- **dans le domaine de l'encadrement et des conditions de travail**

L'application obligatoire de la charte des thèses est le point important. Il revient au ministère en charge des formations doctorales de faire respecter les règles du jeu qu'il a lui-même mises en place et de les évaluer. Dans le domaine des SHS, une évolution des pratiques de travail est sans doute souhaitable, notamment du point de vue des structures. La prime d'encadrement doctoral et de recherche apparaît comme un levier particulièrement puissant. Il est tout à fait envisageable qu'un directeur de thèse qui

n'obtient pas de financements pour ses doctorants soit sanctionné par ce biais. J'ajoute que la formation des encadrants ne doit pas non plus être négligée ;

- **la reconnaissance des doctorants**

Cette reconnaissance doit exister tant au niveau local, dans les laboratoires, qu'au niveau national par la création d'un collège spécifique pour les étudiants-chercheurs ;

- **le financement**

L'annonce d'une revalorisation de l'allocation de recherche est une bonne chose. Il serait souhaitable de mettre en place un système d'indexation de l'allocation sur le coût de la vie. Pour ce qui concerne les autres modes de financement, l'idée défendue par la CEC est la transformation des bourses en contrats de travail, assortis d'un salaire, le rôle d'employeur étant assuré soit par les établissements, soit une agence de mutualisation. Le problème des étudiants non financés et des étudiants étrangers doit également être traité.

### **III. Un statut pour les étudiants-chercheurs**

#### **De la salle**

Je représente ici la CGT. En 1997, nous avons participé à une table ronde où avait été évoquée la nécessité d'accorder aux étudiants-chercheurs un véritable statut de travailleur, leur assurant un revenu salarial, une protection sociale, une progression de carrière au cours des trois années que dure une thèse. Ni les associations caritatives, ni les organismes de recherche, ni le ministère ne souhaitent apporter le financement nécessaire. Depuis cinq ans, le dossier n'a pas évolué d'un iota ! Dès lors, pourquoi ne pas mettre en place un dispositif de mutualisation des moyens en créant une agence ?

#### **Michel LUCAS**

Nous avons, en effet, rencontré les organisations syndicales en 1997 et nous avons eu une discussion franche et constructive. Je crois utile, pour poser le débat, de citer quelques chiffres. L'ARC attribue environ 500 bourses d'étude par an. A l'ARC, les bourses d'étude représentent entre 1 200 et 1 400 euros par mois, les post-docs entre 1 500 et 1 900 euros par mois (avec des aménagements pour certains pays). En 2001, l'ARC a attribué des bourses de recherche pour un montant supérieur à 9 millions d'euros.

L'ARC n'a évidemment pas les moyens de payer des charges sociales sur ces montants. Pour nous, ce sont les employeurs qui doivent payer les charges sociales dont ils sont redevables. Une première solution, évidemment non satisfaisante, consisterait pour l'ARC à ne plus verser 500 bourses individuelles, mais à fournir des enveloppes globales, d'un montant équivalent, aux laboratoires, en leur laissant le soin de salarier leurs doctorants. Une autre solution serait, comme nous l'avons évoqué avec la CGT il y a quatre ans, de verser une contribution à un fonds de mutualisation. Quant au recours aux mutuelles étudiantes, je n'y crois guère. Pour ma part, je suis ouvert à toute discussion technique à ce sujet.

#### **Nicolas LEGRAND**

A nos yeux, la mise en place d'un dispositif de mutualisation des moyens est inéluctable. J'aimerais par ailleurs souligner l'ambiguïté du statut des doctorants boursiers qui, aux yeux de la CAF par exemple, " n'exercent pas une activité professionnelle minimale " et se voient refuser, à ce titre, le droit à certaines allocations.

## **Patrick FRIDENSON**

J'aimerais rappeler l'exemple des salariés des ONG qui se sont constitués en syndicat et ont négocié une convention collective dont les étudiants-chercheurs pourraient sans doute s'inspirer.

## **David ASSOULINE**

Les problèmes particuliers rencontrés par les 330 000 étudiants qui vivent à Paris n'ont jamais vraiment été au centre des préoccupations de la Ville de Paris qui considérait qu'ils relevaient uniquement de l'Etat. Nous estimons, quant à nous, que la municipalité doit intervenir en complément de l'action de l'État, même si elle n'a certainement pas vocation à s'y substituer. En matière de logement, par exemple, une convention a été signée pour la construction, en cinq ans, de 3 000 logements étudiants. La construction à la Cité Internationale d'un pavillon de Paris, orienté sur les nouvelles technologies et la recherche, est également à l'étude. Nous avons également passé des accords de coopération avec d'autres grandes villes européennes pour organiser, au plan matériel, des échanges d'étudiants-chercheurs.

La réputation de Paris, du point de vue de l'accueil des étudiants étrangers, est assez déplorable. Si Paris veut rester un pôle de recherche de grande réputation, nous ne pouvons pas nous permettre de laisser perdurer cette situation. Aussi avons-nous engagé la mise en place d'une plate-forme d'accueil, associant l'ensemble des partenaires concernés : EduFrance, préfecture de police, CROUS, Cité Internationale, etc. L'objectif est d'optimiser l'accueil, de le rationaliser et, surtout, de le rendre plus humain. La Ville de Paris entend en particulier donner à la préfecture de police des moyens humains et des lieux d'accueil décentes des étudiants étrangers.

## **Nicolas LEGRAND**

Il conviendrait également de traiter le cas des doctorants étrangers qui viennent préparer leur thèse en France avec des bourses, octroyées par leur pays d'origine, d'un montant souvent très faible.

## **De la salle**

Je souhaite souligner que les conditions d'attribution des allocations de recherche ont été assouplies en 2000 : il n'est plus nécessaire d'avoir effectué toutes ses études en France, il suffit d'avoir obtenu un DEA ou l'équivalent en Union européenne.

## **IV. Le cas particulier des sciences humaines et sociales (SHS)**

### **Patrick FRIDENSON**

Les doctorants, dans toutes les disciplines, sont des producteurs de connaissance, des personnes en cours de professionnalisation et, enfin, des personnes en quête de débouchés professionnels. On compte en France 60 000 postes dans l'enseignement supérieur.

L'ensemble des organismes de recherche n'emploient, quant à eux, pas plus de 40 000 personnes. C'est dire que les débouchés se trouvent majoritairement dans l'enseignement supérieur. Les Centres d'initiation à l'enseignement supérieur (CIES) ont été créés il y a maintenant dix ans : ils mériteraient d'être évalués et davantage reconnus.

Les différentes disciplines des SHS se trouvent dans des situations très disparates. Certaines n'ont de débouchés que dans l'enseignement et dans la recherche scientifique, d'autres

peuvent compter sur des débouchés beaucoup plus diversifiés, notamment dans les entreprises. Les conditions de financement de l'activité de recherche sont, quant à elles, très défavorables par rapport à d'autres disciplines. A l'exception des conventions CIFRE, les frais de recherche restent tout simplement à la charge des doctorants. Quant à l'encadrement, les situations sont là encore très variables. Il faut souligner l'incroyable concentration géographique des thèses, liée à la carte des spécialités. Dans certains endroits, on ne trouve pas la moindre thèse...

La solution, selon moi, ne pourra pas venir tout entière du ministère. C'est dans les établissements eux-mêmes que doivent être posés les problèmes : sur la façon dont les textes sont publiés, par exemple, pour s'assurer qu'ils sont signés par leurs véritables auteurs ; sur le développement des thèses en ligne. La pression locale doit venir relayer fortement les pressions nationales. Il faut absolument respecter l'autonomie des universités : je suis, quant à moi, favorable à une réunion nationale de l'ensemble des présidents d'université pour débattre de ces sujets.

Enfin, je dois vous faire part de mon opposition déterminée à toute proposition d'allongement de la durée des thèses en SHS. La durée moyenne est déjà de quatre ans et demi : c'est beaucoup trop. Une thèse est un moment de création de science ; or la création ne peut pas être permanente.

### **Jean-Louis CAFFIER**

Pourquoi le problème de l'encadrement est-il systématiquement cité quand on évoque les formations doctorales en sciences humaines et sociales ?

### **Patrick FRIDENSON**

Il y a un première raison, qui n'est en rien spécifique aux SHS : c'est le mandarinate. Deuxièmement, je vous invite à visiter ce que l'on appelle les " laboratoires " de SHS : vous verrez dans quel genre de placards à balais les doctorants sont censés préparer leur thèse !

## **V. La charte des thèses**

### **Nicolas LEGRAND**

L'inspection générale de l'administration pourrait-elle se charger de l'évaluation de la charte des thèses ?

### **Suzanne SRODOGORA**

L'évaluation de la charte des thèses relève des prérogatives de l'inspection générale de l'administration de l'Education nationale et de la Recherche. La procédure veut que le ministre saisisse le chef de ce corps d'inspection qui doit, ensuite, établir un rapport assorti de recommandations.

Quant à son application, les universités et le ministère ont les moyens de l'imposer, notamment à travers la contractualisation.

### **De la salle**

Mais les juridictions administratives ont toujours donné raison aux enseignants qui refusaient de l'appliquer !

### **Patrick FRIDENSON**

Les tribunaux administratifs se réfèrent au statut de la Fonction publique. La charte des thèses, elle, est un dispositif voté par chaque conseil d'établissement, sanctionné par un contrat quadriennal, l'attribution d'une prime d'encadrement doctoral et de recherche, mais aussi par la pression morale exercée par la révélation des mauvaises pratiques. Le statut de la Fonction publique laisse suffisamment de marges aux présidents d'université et aux directeurs d'école doctorale pour qu'ils puissent imposer l'application de la charte.

### **Michel LAURENT**

Les écoles doctorales des universités d'Aix-Marseille appliquent toutes la charte des thèses. Je pense, moi aussi, que le chef d'établissement, le président d'université, a les moyens de faire appliquer la charte. Il est en effet responsable de la constitution du jury, puisque c'est une thèse de doctorat de l'université qui est soutenue. Pour moi, la charte est tout à fait applicable.

### **Marion GUILLOU**

Si la charte n'a pas de valeur juridique, elle peut revêtir une valeur contractuelle. De la même manière, le guide des bonnes pratiques de l'encadrement édité par l'INRA n'a pas vocation à être imposé par un tribunal administratif, mais par la régulation, par l'organisation, par l'octroi de moyens incitatifs.

### **Suzanne SRODOGORA**

Pas de respect de la charte, pas de moyens, pas de doctorants.

### **Jean-Louis CAFFIER**

Que faire face à un directeur de thèse qui dirige déjà 30 doctorants et qui continue à en inscrire tout en refusant de signer la charte ?

### **Patrick FRIDENSON**

J'évoquerai deux recours. Le premier est encore le président de l'université qui a le pouvoir de refuser ce type d'inscriptions. Le second est le conseil de l'école doctorale qui doit assumer ses responsabilités ou bien démissionner. Enfin, l'appel à l'opinion publique est le dernier recours.

### **Michel LAURENT**

Des règles sont proposées par les instances statutaires consultatives, notamment le conseil scientifique. Il revient en effet au président de l'établissement de les faire respecter.

### **Nicolas LEGRAND**

Là encore, la prime d'encadrement doctoral et de recherche est un levier sur lequel on doit pouvoir peser.

# Recruter jeune dans la recherche publique

## Table ronde n°3

### I. Restitution des travaux en atelier

**Henri-Edouard AUDIER , membre du Conseil d'administration du CNRS**

Notre atelier s'est trouvé confronté à deux questions.

- En l'espace d'une dizaine d'années, nous allons devoir renouveler près de la moitié du potentiel scientifique du secteur public, alors que nous risquons de connaître une pénurie de scientifiques dans certaines disciplines.
- Alors que nous avons des milliers de jeunes chercheurs, comment pouvons-nous projeter dans l'avenir ?

Si nous ne mettons pas un terme à la spirale du vieillissement du recrutement à l'entrée, nous risquons, au lieu de chercher à recruter les meilleurs, de devoir sélectionner les moins mauvais.

La situation actuelle n'est pas bonne. L'âge moyen du recrutement à l'université est de 33,6 ans, de 30,4 ans au CNRS pour les CR2 et de 35,8 ans pour les CR1. Cette situation contraste avec l'histoire. Après des recrutements massifs entre 1958 et 1970, il n'y a en effet pratiquement pas eu de créations de postes dans les années 70 et 80 et le système s'est bloqué. D'énormes files d'attente se sont alors créées à l'entrée des organismes.

Comment expliquer ce vieillissement à l'entrée ? Entre 1993 et 1997, le nombre de recrutements CR1 et CR2 a été divisé par deux, en raison d'une chute de la demande de recherche dans les universités et les organismes, ce qui a conduit des milliers de jeunes chercheurs au chômage. La deuxième raison de ce vieillissement est l'allongement de la durée des thèses. En 1984, elle était de 2 à 4 ans. Aujourd'hui, elle est en moyenne de 4,04 ans. La troisième raison est la généralisation systématique des post-docs avant le recrutement. La quatrième raison est l'effet pervers de la limite d'âge (32 ans pour les CR2 au CNRS et 31 ans à l'INSERM). C'est en effet elle qui détermine l'âge moyen du recrutement : plus elle sera élevée et plus l'âge du recrutement sera élevé. Il semble en outre irresponsable de conduire vers une voie de garage les personnes de plus de 32 ans qui n'ont pas été recrutées par le secteur public et qui seront considérées comme trop vieilles par le secteur privé. Nous devons donc prendre des mesures si nous voulons respecter notre rôle de formation à la recherche et par la recherche.

S'il faut recruter plus jeune, c'est d'abord parce que nous risquons de dévaloriser nos métiers en proposant 12 000 francs par mois à des personnes ayant un bac + 14. Un tel salaire est en outre beaucoup moins attirant à 32 ans qu'à 26 ans. Ce vieillissement déqualifie les carrières des chercheurs et des universitaires, surtout si la recherche privée offre immédiatement des rémunérations deux fois supérieures. Pour recruter mieux, nous devons donc faire une sélection "à rebours". Pour recruter jeune, il faut également trouver les moyens d'inciter les jeunes à rester dans ce métier durant la période allant de leur thèse à leur recrutement, période fortement anxieuse pour eux. Certes, nul ne conteste qu'il est souhaitable pour les chercheurs d'aller voir ailleurs, mais il est tout aussi positif de le faire avant le recrutement qu'après. Il est donc nécessaire de réfléchir au positionnement des post-docs.

Comment recruter plus jeune ? L'urgence consiste sans doute à rétablir une voie de recrutement pour les jeunes en CR2, en abaissant de 3 ans la limite d'âge en physique et chimie et de 2 ans en sciences de la vie (SDV). Bien entendu, une période transitoire devra être organisée pour appliquer cette mesure, en élargissant par exemple les dérogations. Il convient par ailleurs de redéfinir le niveau d'entrée en CR1. Il faut non seulement que les recrutés aient un double cursus, mais il faut aussi qu'ils viennent de l'université, du secondaire, de l'industrie et qu'ils aient déjà fait des post-docs. En validant clairement les qualifications et les post-docs, nous créerions ainsi un mouvement qui permettrait de réhabiliter le début de carrière. Il faut également élargir la voie de recrutement DR. Pour ce qui concerne la période comprise entre la thèse et le recrutement, je pense qu'il faut la raccourcir, en permettant par exemple aux jeunes de se présenter aux concours avec une équivalence. Cela permettrait, selon moi, de ramener immédiatement la durée des thèses à trois ans en physique et en chimie et à quatre ans en sciences de la vie. Enfin nous pourrions attribuer aux personnes qui, pour des raisons personnelles, ne partent pas en post-docs et qui ne bénéficient pas de financement pendant deux en trois ans, des "contrats de recherche" impliquant obligatoirement un changement de laboratoire, ce qui permettrait aux organismes d'adapter les qualifications des candidats à leurs besoins.

Le cas des universités est différent, dans la mesure où il n'existe pas de limite d'âge et où les concours sont locaux. Je pense toutefois que l'abaissement de l'âge d'entrée dans les organismes aurait un effet mécanique dans presque toutes les disciplines. Je propose aussi d'aligner toutes les validations sur les organismes de recherche et de distinguer les ATER pré-thèse des ATER post-thèse. Je propose également que ces derniers soient recrutés sur des projets de recherche et que leurs charges d'enseignement soient réduites.

Il convient par ailleurs de redonner un sens au post-doc. A cet égard, je préconise de ne pas recommander un post-doc à une personne qui ne se destinerait pas au concours public. Je recommande également aux post-docs de garder contact avec un ou des laboratoires en France.

Il faut enfin revaloriser financièrement les métiers. Je pense par exemple que nous devrions proposer une rémunération de 14 000 francs par mois aux personnes de niveau CR2. Mais si nous voulons attirer des jeunes, ce sera aussi grâce à l'intérêt de nos métiers. Nous devons donc leur donner progressivement de plus en plus de responsabilités.

Pour conclure, je dirais simplement que la recherche mériterait de faire l'objet d'une loi de programmation, à l'instar de la défense, de la police ou de la justice.

## **II. Interventions générales**

**Henri SERNE, membre du bureau national SGEN-CFDT du CNRS**

Je souhaiterais souligner certains points. Comme l'a souligné Monsieur Audier, la période allant de la thèse au recrutement est une période d'angoisse. Un recrutement au moment de la thèse permettrait donc aux chercheurs de faire disparaître cette angoisse et de faire de la recherche dans de meilleures conditions.

Il n'est pas normal non plus d'obliger ceux qui souhaitent se présenter à un concours d'entrée dans la recherche publique à effectuer deux ou trois ans de post-doc, alors qu'ils n'ont aucune certitude d'être recrutés. Cela ne fait en effet que créer de la précarité supplémentaire.

Je rappelle par ailleurs que la moitié des maîtres de conférences ne font pas de recherche car ils sont "étouffés" par leur charge d'enseignement. Il faut donc les faire bénéficier de décharges de services. Claude Allègre avait fait passer une ligne budgétaire dans ce but mais cette mesure n'a malheureusement pas été appliquée. Un plan décennal a également été mis en place pour créer 1 000 postes, afin de rajeunir de la recherche publique mais ce chiffre me paraît trop faible vu la situation actuelle.

De la même façon, je suis d'accord pour dire qu'il faut raccourcir la durée des thèses. Or, dans le même temps, le budget 2002 prévoit une généralisation du monitorat pour les doctorants. On ne peut donc pas chercher, d'une part, à raccourcir les thèses et, d'autre part, alourdir la charge d'enseignement des doctorants.

Je pense enfin que, pour rajeunir les effectifs de l'INSERM, il faudrait inverser la proportion de CR1 et de CR2 recrutés par cet organisme.

**Michel MUDRY, président de l'Université d'Orléans et représentant de la CPU**

Les universités et établissements d'enseignement supérieur comptent 52 000 enseignants-chercheurs contre 17 000 dans les EPST (dont 11 000 au CNRS). Les universités accueillent donc 75 % des enseignants-chercheurs.

Pour moi, il existe une césure trop grande entre, d'un côté, les chercheurs, qui ne consacrent que peu de temps à l'enseignement, voire pas du tout, et, de l'autre les enseignants-chercheurs, à qui l'on impose des tâches d'enseignement beaucoup trop lourdes, surtout lorsqu'on leur demande dans le même temps de mener à bien une thèse en trois ans. Les doctorants se plaignent eux aussi souvent d'être utilisés par les laboratoires comme de la main d'œuvre à bon marché et de se voir fixer des sujets de thèses trop ambitieux. Si nous voulons alléger la charge de service des ATER et des jeunes maîtres de conférence, il me semble indispensable que les chercheurs des EPST interviennent davantage dans les universités, non seulement pour des règles d'équilibre financier, mais aussi parce que cela me semble fondamental pour la conception de notre recherche qui, de mon point de vue, doit s'accompagner d'une charge d'enseignement, et ce tout au long de la carrière des chercheurs.

**Christian BRECHOT, directeur général de l'INSERM**

Il n'est pas possible de discuter d'un thème aussi important sans l'intégrer dans l'espace européen de la recherche. Cela veut dire non seulement que le stage post-doctoral doit permettre d'établir des réseaux, mais aussi que notre réflexion sur les modalités de recrutement doit s'inspirer de ce qui se passe autour de nous. Il faut définir un vrai statut pour les post-doctorants afin de ne pas les laisser dans la situation de précarité qui est la leur.

Les propositions qui ont été faites posent clairement la question des critères de recrutement. Dans ce domaine, il ne saurait y avoir de règle absolue ; il faut en fait tenir compte des spécificités de chaque organisme. Pour sa part, l'INSERM est un institut de recherche biomédicale, qui joue un rôle d'interface entre la recherche fondamentale et la recherche

clinique. Il doit donc recruter des personnes représentant les différentes composantes de nos laboratoires de recherche. Si nous trouvons des solutions permettant de garantir l'ensemble des recrutements correspondant aux spécificités de notre organisme, nous sommes prêts à aller dans le sens de la proposition qui a été faite aujourd'hui. Notre discussion ne semble donc pas contradictoire à notre souhait de recruter des médecins, mais vu les stages qui leur sont proposés, il me paraît tout à fait impossible aujourd'hui d'en recruter. L'important est en fait de tenir compte des spécificités des organismes.

### **Daniel LOUVARD, Institut Curie**

Le modèle français cumule les inconvénients des différents modèles de recrutement des jeunes chercheurs. Il faut donc en sortir. On sait que les pays européens et les Etats-Unis apprécient d'accueillir des post-doctorants français dans leurs laboratoires. Mais on sait aussi que lorsqu'ils reviennent en France, ils ont du mal à se réinsérer. Plutôt que de s'interroger sur l'âge de recrutement, je pense donc qu'il faudrait s'interroger sur la mission à long terme des chercheurs recrutés par le CNRS ou par l'INSERM. Pour moi, ces chercheurs doivent avant tout être capables de gérer des projets de recherche. Ils doivent avoir le sens de l'innovation, le sens des responsabilités et une capacité managériale. Or les critères de recrutement actuels ne permettent pas de s'en assurer, ce qui me paraît extrêmement grave.

Concernant par ailleurs la mobilité, elle me paraît être une évidence. Je m'insurge donc contre le fait que les chercheurs sont trop souvent recrutés par le laboratoire dans lequel ils ont fait leur thèse. Cette pratique me semble insidieuse. Elle ne répond pas à notre besoin de diversité. Mais si nous voulons pratiquer la mobilité, il faut la pratiquer sur l'ensemble du territoire et tout le monde doit jouer le jeu. A cet égard, je tiens à saluer le travail de création des acquis accompli par le CNRS car il rentre dans ce cadre. Je regrette en revanche que le ministère n'ait pas imposé une règle absolue de mobilité.

Pour conclure, je rappellerais simplement que lorsque l'on rentre au CNRS, c'est avec une mission ambitieuse d'excellence et d'innovation continue. Quant à la formation, elle doit aller au-delà de la thèse car on se forme tout au long de la vie.

### **Jean-Claude BELOEIL, président de la section biochimie du CNRS**

Je partage les remarques qui ont été faites dans notre atelier sur l'aspect financier du recrutement. Ce point me semble absolument critique. Les commissions du Comité national du CNRS commencent en effet à être inquiètes face à la montée en puissance des démissions avant le concours et après le recrutement. Cela montre que l'industrie est attractive mais cela témoigne aussi du manque d'attractivité des métiers de la recherche. Il est donc important que nous réfléchissions à la question des salaires.

Concernant la question de l'abaissement de l'âge des recrutements, nous sommes tous d'accord pour dire qu'il faut recruter plus jeune. La pression des candidats à l'entrée a, en effet, conduit à élever nos critères de recrutement, sur le nombre de publications et post-docs par exemple. Les personnes qui entrent dans notre section ont fait en moyenne cinq publications et un post-doc mais dans d'autres sections, elles ont parfois fait jusqu'à douze publications trois post-docs. S'il faut prendre des mesures administratives pour abaisser l'âge du recrutement, nous devons donc également abaisser nos critères de recrutement. On ne peut en effet pas demander la même chose à un chercheur de 27 ans qu'à un chercheur de 30 ans. Je partage, par ailleurs, la volonté commune de recruter de jeunes CR2, mais il ne faut pas négliger pour autant le recrutement de chercheurs confirmés en CR1. Nous avons, en effet, besoin de ces deux profils. Or, sur ce point, nous sommes actuellement dans une situation bâtarde. Nous recrutons des personnes trop âgées pour le CR2 mais trop jeunes pour le CR1.

Concernant, enfin, la mission d'enseignement des chercheurs, contrairement à ce que pensent certains, beaucoup de chercheurs font aujourd'hui de l'enseignement. Nous en tenons compte dans leur évolution de carrière, mais il est clair qu'ils pourraient en faire encore plus. Le problème, c'est que cet enseignement se réduit trop souvent aux troisièmes cycles. Si les chercheurs pouvaient aussi enseigner en deuxième cycle, ils seraient plus nombreux à faire de l'enseignement.

### **Pascal DEGIOVANNI, président de la Guilde des doctorants**

En matière de recherche, la plupart des débats tournent autour de la comparaison entre le système français et le système américain. Notre expérience nous montre que le système français s'enferme dans une "schizophrénie" croissante, la palette des offres d'emploi et des conditions de travail ne correspondant plus en rien aux réalités des métiers de la recherche et de la concurrence internationale. Elle ne répond pas à la nécessité d'interpénétration des métiers de la sphère socio-économique et des métiers de la recherche publique et de l'enseignement supérieur. Cette "schizophrénie" atteint aujourd'hui un niveau critique. Ainsi, au niveau international, les jeunes docteurs de moins de deux ans touchent en moyenne 36 000 dollars par an et bénéficient d'un crédit d'équipement scientifique de 3 000 dollars. Or ces conditions sont celles dont je bénéficie en tant que CR1 avec deux ans d'ancienneté au CNRS. Je pense que cela devrait amener le CNRS à réfléchir aux conditions de travail proposées actuellement aux chercheurs car un différentiel est en train de se creuser avec les Etats-Unis.

Par ailleurs, "l'inflation" des critères d'employabilité dans le secteur public oblige les doctorants à se présélectionner avant la thèse. Ainsi, pour entrer dans une entreprise, il faut faire une thèse la plus courte possible, sur un sujet appliqué et sans post-doc. En revanche, pour entrer dans le secteur public, il faut mieux faire une thèse la plus longue possible sur un sujet très académique. Face à cette situation, nous devons sortir du cadre actuel et nous donner de nouvelles perspectives. Les travaux de notre atelier ont montré qu'il ne fallait plus seulement réfléchir à des mesures techniques mais qu'il fallait entièrement repenser la palette des offres d'emplois, du niveau S + 0 au niveau de directeur de recherche. Les propositions de notre atelier visent donc à redéfinir une offre cohérente, en réfléchissant aux différents stades d'évolution des jeunes chercheurs. Nous devons faire en sorte que notre offre soit plus attractive par rapport à l'offre américaine.

Je crois d'ailleurs que cela aidera grandement à structurer l'espace européen de recherche.

Nous avons sur ce point une grande responsabilité car la France est le deuxième pays européen sur le plan démographique et l'un des plus riches. Nous devons donc définir une offre cohérente qui puisse permettre de travailler en meilleure cohérence avec les autres pays européens, de développer des réseaux de chercheurs et des collaborations au niveau européen, pour que le modèle européen constitue une alternative crédible au modèle américain. Il s'agit là d'un enjeu de société très important que nous ne pouvons pas nous permettre de ne pas relever, sous peine de le payer extrêmement cher dans les années à venir.

Nous devons élaborer une offre comportant, d'une part, des postes permanents et, d'autre part, des postes d'enseignants-chercheurs, avec la possibilité d'une décharge massive de service pour permettre aux chercheurs de prendre une ou deux années de mobilité ou de lancer un programme, avec éventuellement des crédits d'équipement scientifique pour mener des missions sur le terrain. Il faut en fait systématiser la notion de "package" d'emplois intégrés correspondant aux niveaux de qualification. Mais pour cela, il faudra revoir nos procédures de recrutement. Nous devons mettre en place des méthodes de recrutement modernes, avec un mode de sélection sur dossier drastique et des auditions approfondies pour que les chercheurs puissent parler de leurs projets à court terme, de leur affectation envisagée et de leurs

perspectives à moyen terme. Cette “ révolution ” permettrait selon moi de concrétiser notre volonté de rajeunir les recrutements et de réorganiser notre système de recherche.

### **Geneviève BERGER, directrice générale du CNRS**

Je souhaiterais revenir sur quelques-unes des questions posées par cette table ronde. La première est celle du recrutement statutaire à vie. Je pense qu’il est nécessaire et enrichissant pour la Nation. Il ne doit cependant pas cantonner les chercheurs à la recherche fondamentale durant toute leur vie. Il faut offrir à ces derniers des passerelles pour qu’ils puissent devenir des “ chercheurs-enseignants ”, des “ chercheurs-managers ” ou des “ chercheurs-valorisateurs ”.

Je souhaiterais également revenir sur la notion de palette d’emplois évoquée précédemment. Je pense moi aussi qu’il faut recruter des jeunes car sinon, nous risquons de nous priver de compétences de grande qualité. Mais il ne faut pas seulement recruter des jeunes car nous devons aussi être capables d’attirer des chercheurs confirmés. Le recrutement de jeunes en CR2 ne doit pas nous faire oublier les recrutements de CR1 ou de directeurs de recherche de deuxième classe. Il s’agit en fait de recruter les personnes à leur bon niveau de compétence. Faut-il ensuite rendre les stages post-doctoraux obligatoires avant le recrutement ? Je ne le pense pas. Il ne faut cependant pas oublier que la formation post-doctorale est enrichissante. Il faut donc faire un stage post-doctoral à un moment ou à une autre.

Faut-il au contraire interdire les stages post-doctoraux sous prétexte que l’on souhaite recruter jeune ? Je ne le crois pas non plus. Il ne faut en effet pas oublier que le stage post-doctoral peut répondre au profil de carrière recherché par les jeunes thésards. Il s’agit d’un apport enrichissant pour l’activité de recherche. Cela nous permet également d’accueillir des jeunes en provenance de l’étranger sur une fonction post-doctorale.

Pour résumer, je suis favorable à un recrutement plus jeune, mais celui-ci ne doit pas être systématique. Je pense par ailleurs qu’il faut permettre les stages post-doctoraux lorsqu’ils répondent au profil de carrière recherché. Je suis également favorable à la revalorisation des salaires des chercheurs. Je pense enfin que la sélection devrait se fonder sur des auditions approfondies, mais cela nécessitera une réforme des statuts de notre organisme.

### **Ketty SCHWARTZ, directrice de la Recherche**

Roger-Gérard Schwartzenberg nous a dit ce matin que la République avait besoin de jeunes savants. Cela est vrai. Mais si notre pays a besoin de jeunes savants, il a aussi besoin de jeunes savantes.

Les participants de notre atelier sont tous d’accord pour dire qu’il faut recruter jeune, permettre la mobilité -immédiate ou dans un délai de cinq ans-, offrir aux jeunes chercheurs des salaires plus élevés que ceux que nous leur proposons actuellement et élargir la palette des postes offerts. Mais au-delà de cela, je tiens à mettre l’accent sur la place que doivent occuper les femmes dans la recherche scientifique. Un Livre blanc sur ce sujet a été publié la semaine dernière. Il en ressort que les femmes n’occupent pas la place qu’elles méritent dans notre paysage d’enseignement et de recherche. Or le fait de recruter jeune ne peut être que favorable à l’insertion des jeunes femmes, pour qu’elles puissent accéder aux plus hauts niveaux de responsabilité au sein de notre dispositif de recherche.

Il faut donc donner aux femmes la possibilité de suivre une carrière scientifique. Il faut également améliorer nos critères de recrutement. Il faut enfin accroître les responsabilités des directeurs de thèse pour qu’ils puissent mieux encadrer les jeunes chercheurs durant leur thèse. La charte des thèses prévoit d’ailleurs des dispositions allant dans ce sens mais elles ne sont malheureusement pas toujours appliquées.

### **III. Questions**

**On parle beaucoup de recrutement jeune, mais on n'évoque jamais la sortie jeune...  
Pourquoi recruter à vie ?**

**Geneviève BERGER**

Nous voyons bien l'importance de l'apport des chercheurs seniors à nos laboratoires. Nous aurions d'ailleurs du mal à imaginer des laboratoires qui ne seraient composés que de jeunes. L'encadrement par les seniors, la formation qu'ils apportent aux jeunes sont des facteurs très enrichissants. Mais il faut aussi accepter qu'il y ait des profils de recherche différents.

**Près de 70 % des docteurs recrutés dans les laboratoires publics le sont dans leur laboratoire de thèse. Pourquoi ? Cette situation, spécifiquement française, n'est-elle pas malsaine ? C'est un problème essentiel car il bloque l'embauche de docteurs mobiles par rapport à d'autres qui bénéficient de soutiens locaux ? Ne faut-il pas songer à de fortes incitations pour éviter les recrutements locaux ? Ne devrait-on pas recruter des chercheurs ou des enseignants-chercheurs venus obligatoirement d'une autre université ou d'une autre région ?**

**Michel MUDRY**

Cette question n'est pas nouvelle. En France, le système statutaire des chercheurs est extrêmement "massif" et largement contradictoire avec les souhaits exprimés durant cet atelier. Notre tâche est donc colossale car les procédures actuelles de recrutement peuvent avoir des effets insidieux. Evaluer les candidats de façon convenable demande en effet beaucoup de temps. Or, la plupart du temps, les postes sont publiés au dernier moment, ce qui ne laisse aux universités que quelques semaines pour réaliser leurs recrutements et ce qui pousse au recrutement local.

**Ketty SCHWARTZ**

Le recrutement local est une pratique profondément ancrée dans les mentalités et que nous devrions combattre. Elle se comprend aisément car lorsque l'on a travaillé avec un jeune, on a envie de bénéficier du savoir-faire qu'il a acquis, mais cela correspond une vision à court terme. Cela revient en effet à priver les jeunes chercheurs d'une opportunité d'aller voir ailleurs. Cela revient en outre à priver le laboratoire d'un apport extérieur.

**Pascal DEGIOVANNI**

Je vous informe que notre association a développé une "machine" à profils de poste qui fonctionne depuis quatre ans et qui offre la possibilité de publier, dès le mois de novembre, des pré-profils. Malheureusement, les universités hésitent encore à publier leurs potentialités d'emplois, ce que je ne comprends pas.

**Christian BRECHOT**

Je crois que nous ne pourrions discuter réellement de la mobilité que lorsque les profils de poste offerts seront publiés de façon claire et unifiée au niveau français. Cela n'est pas seulement vrai pour les universités mais aussi pour les organismes de recherche publique. Nous sommes en train d'y travailler. Nous devons mettre en place un site web qui permettra aux chercheurs travaillant aux Etats-Unis de se faire une idée précise des postes offerts, car leur information est actuellement très faible. Cela nécessitera un effort collectif des organismes de recherche, des ambassades etc.

Je crois par ailleurs que nous devons trouver les moyens financiers de donner la possibilité aux jeunes de prouver leur valeur. Je crois également que nous sommes tous d'accord pour dire qu'un entretien de 15 minutes ne suffit pas pour recruter une personne à vie. Or si nous voulons modifier nos critères de recrutement, il faudra nous donner des moyens de réaliser de véritables enquêtes. Je crois enfin que si nous voulons renforcer l'attractivité de notre offre, nous devons trouver un système qui combinera les avantages du fonctionariat de la recherche avec des contrats qui nous permettront d'instaurer des passerelles avec les universités et l'industrie.

## **Henri-Edouard AUDIER**

Pour moi, le problème n'est pas celui du pré-recrutement car les pré-recrutés peuvent aussi être les meilleurs candidats. Le vrai problème, c'est le caractère local des instances de recrutement. Je crois que nous améliorerons beaucoup la situation si au moins la moitié des membres de ces instances venaient de l'extérieur.

## **Michel MUDRY**

Je suis d'accord avec ce qui vient d'être dit. C'est d'ailleurs de cette manière que procèdent la plupart des universités européennes. Malheureusement, nous devons aussi tenir compte des textes réglementaires, qui constituent un véritable " verrou ".

## **Peut-on sérieusement recruter un chercheur à vie sur la base d'une audition de 30 minutes ?**

## **Ketty SCHWARTZ**

Il est clair que cela est largement insuffisant mais il ne faut pas oublier que les commissions réalisent un important travail d'évaluation des dossiers en amont.

Pour revenir sur les propos de Monsieur Bréchet concernant l'information des post-doctorants, ce point me paraît tout à fait important. Ceci nous a pas échappé. Nous avons ainsi fait parvenir récemment à tous les conseillers-attachés scientifiques des ambassades des informations sur les possibilités de recrutement offertes aux jeunes chercheurs, charge à eux de les diffuser aux post-doctorants. Par ailleurs, nous sommes en train de mettre en place avec notre correspondant à Washington des moyens financiers qui permettront aux post-doctorants d'obtenir un financement pour visiter des laboratoires et renforcer leurs contacts en France.

## **Quels débouchés dans l'enseignement et dans la recherche pour les docteurs avec des compétences interdisciplinaires ?**

## **Geneviève BERGER**

Il s'agit de l'un des axes majeurs du contrat d'action pluriannuel qui vient d'être voté ce matin par le Conseil d'administration du CNRS. Dans le cadre de ce programme, nous devons proposer des nouveaux outils qui porteront sur trois niveaux différents : les individus, les structures et les programmes.

Pour ce qui concerne les individus, nous avons déjà commencé une politique de fléchage et 20 % de nos postes ont été fléchés sur des profils interdisciplinaires. D'autre part, nous avons créé des commissions interdisciplinaires et le Comité national devra intégrer cette dimension durant sa prochaine mandature. Au niveau des structures, nous mettrons en commun des équipes, nous mutualiserons les compétences scientifiques et nous favoriserons l'émergence d'interfaces. Nous allons également créer au niveau national trois pépinières interdisciplinaires qui travailleront sur appel d'offres, tout en développant les laboratoires d'interfaces et les groupements de recherche interdisciplinaires. Enfin, au niveau des programmes, les programmes interdisciplinaires vont s'amplifier dans l'avenir.

Concernant par ailleurs le recrutement, il me semble nécessaire de les publier de façon pluriannuelle, ce qui permettra à la communauté et aux jeunes chercheurs de mieux se préparer.

**Le retour d'un post-doc de l'étranger pose souvent des problèmes financiers car il s'écoule toujours un certain temps avant le recrutement.**

### **Une intervenante**

Monsieur Audier a lancé quelques pistes de réflexion sur ce sujet. Il a, par exemple, évoqué l'idée d'attribuer des financements d'un ou deux ans qui ne seraient pas liés à un pré-recrutement, ce qui constituerait selon moi une bonne solution.

### **Henri-Pierre AUDIER**

Je pense personnellement que si un laboratoire laisse partir un chercheur en post-doc, il doit en rester responsable et éventuellement, prolonger son post-doc de quelques mois.

### **Un intervenant**

Une autre solution -évoquée durant l'atelier- serait de trouver des moyens pour financer un ou deux ans de post-doc en France, avec une très faible charge d'enseignement et qui soit correctement rémunéré. Cela représenterait selon moi une réponse raisonnable.