

Réforme du doctorat et emploi des jeunes docteurs non-permanents

Confédération des Jeunes Chercheurs (CJC)

28 août 2012

Depuis 1996, la CJC travaille avec les jeunes chercheurs (chercheurs doctorants et jeunes docteurs non-permanents) afin de faire progresser les conditions de travail et les opportunités professionnelles de ces derniers. Notre réseau mobilise une quarantaine d'associations sur tout le territoire français et dans toutes les disciplines scientifiques¹. La CJC est représentée au CNESER², fait partie du conseil européen EURODOC³ en tant que membre fondateur (2002) et travaille en partenariat avec l'Association Nationale des Docteurs (ANDès)⁴. La CJC propose son expertise à l'ensemble des acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche, publics ou privés.

Depuis sa création, la CJC promeut **le doctorat comme première expérience professionnelle de la recherche**. Cette reconnaissance est désormais actée dans les textes nationaux⁵ et européens⁶, mais n'est pas encore effective dans les faits.

L'expertise collective de la CJC, fondée sur plusieurs années de réflexions et d'actions (e.g. l'évaluation nationale de la Charte des thèses⁷), montre que la condition des jeunes chercheurs reste difficile en raison de plusieurs facteurs :

1. Les jeunes chercheurs restent dans des situations de forte instabilité professionnelle

Les pratiques de rémunération dans l'ESR se soldent par des inégalités statutaires et matérielles fortes et par des situations d'instabilité professionnelle inacceptables pour les jeunes chercheurs, notamment étrangers.

2. Le doctorat est mal reconnu hors du système académique et le métier de chercheur souffre d'un manque d'attractivité de plus en plus prégnant

La valorisation du doctorat n'est pas suffisante, que ce soit dans le monde académique, du fait de la forte précarité qui y existe, dans le secteur privé, ou dans le public hors du système académique. De manière générale, les compétences des docteurs ne sont pas assez reconnues par les acteurs privés et publics, qui ont pourtant besoin de ces compétences.

3. Les jeunes chercheurs sont mal représentés

Les jeunes chercheurs sont souvent disséminés dans des collèges différents, voire n'ont accès à aucune représentation dans les instances décisionnelles d'établissements de recherche, au contraire des autres corps de personnels.

4. L'Europe comme lieu de challenge et de soutien

Jouant un rôle crucial en matière de politique budgétaire et de recherche, la France, par la valorisation et le respect de la jeune recherche, peut participer à l'amélioration considérable des pratiques ainsi qu'à l'harmonisation visée par l'Espace Européen de la Recherche.

1 <http://cjc.jeunes-chercheurs.org/presentation/>

2 Le Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche est un organe consultatif représentatif et élu de l'ESR, placé sous l'autorité du Ministre de l'ESR.

3 European Council of Doctoral Candidates and Junior Researchers (conseil européen des chercheurs doctorants et jeunes chercheurs sur 35 pays) <http://www.eurodoc.net/>

4 Association reconnue d'utilité publique depuis 1975. <http://www.andes.asso.fr/>

5 « La formation doctorale [...] constitue une expérience professionnelle de recherche, sanctionnée, après soutenance de thèse, par la collation du grade de docteur » (arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale)

6 « Tous les chercheurs engagés dans une carrière de recherche devraient être reconnus comme professionnels et être traités en conséquence. Cette reconnaissance devrait commencer au début de leur carrière, c'est-à-dire au niveau du troisième cycle » (Charte européenne du chercheur, Commission européenne, 11 mars 2005)

7 <http://cjc.jeunes-chercheurs.org/expertise/chartes-des-theses/evaluation/>

Question préliminaire : Qu'est-ce que le doctorat ?

Le doctorat est une première expérience professionnelle de recherche, dans un délai imparti, qui ouvre à des marchés de l'emploi internationalisés et fortement compétitifs. En France, les jeunes chercheurs sont aussi nombreux que les chercheurs et enseignants-chercheurs permanents. L'importance de leur activité de recherche se mesure au fort volume d'articles scientifiques qu'ils signent ou cosignent et à l'intensité de leur contribution aux autres missions des établissements de recherche, comme l'enseignement et l'encadrement de travaux étudiants, la vulgarisation et la valorisation de résultats scientifiques, la participation active aux charges administratives dévolues au personnel de recherche et d'enseignement.

A l'heure actuelle, le doctorat n'est pas suffisamment valorisé. Un engagement fort de la puissance publique est nécessaire pour faire changer les mentalités et favoriser la reconnaissance du doctorat et du grade de docteur dans l'ensemble de la société. Nous présentons ici les enjeux que nous estimons actuellement cruciaux.

1. Pratiquer une politique de ressources humaines responsable

Le recrutement contractuel des jeunes chercheurs est un aspect fondamental pour une meilleure professionnalisation du doctorat et pour l'attractivité des carrières scientifiques. À ce titre, le contrat doctoral⁸ a été une avancée importante, mais la contractualisation des jeunes chercheurs reste néanmoins largement inachevée.

De nombreux autres aspects de leur situation continuent de grever lourdement les conditions de travail des jeunes chercheurs. Nous dénonçons en particulier le nombre considérable de chercheurs doctorants non rémunérés pour leur travail de recherche (40 %⁹), les financements illégaux par le biais de libéralités et la situation très précaire des jeunes chercheurs étrangers¹⁰.

1.1. Accompagner la contractualisation de tous les chercheurs doctorants

Le doctorat comme expérience professionnelle s'appuie sur l'idée que le *projet* doctoral doit donner lieu à un *recrutement* – et donc à un *financement* –, à l'accès à la formation professionnelle et à des moyens matériels et humains permettant de travailler dans des bonnes conditions. Cela concerne le chercheur doctorant, son encadrement, son équipe de recherche, son école doctorale et son établissement ou sa structure d'accueil.

La terminologie du contrat doctoral vise à rompre avec les représentations du chercheur doctorant vu comme un étudiant consommant un « service » universitaire (usager) ou un subordonné prêt à « travailler bénévolement »¹¹.

L'existence d'un cadre juridique depuis 2009¹² ne résout malheureusement pas le problème des chercheurs doctorants *non rémunérés pour leur travail de recherche*. Le taux de financement varie beaucoup d'une discipline à l'autre et crée des situations de grandes inégalités entre chercheurs doctorants. La sous dotation de certaines branches a pour conséquence un taux d'abandon qui explose (40 % en sciences humaines et sociales), une durée de doctorat qui s'étale et des situations de véritable précarité pour les jeunes chercheurs.¹³

La CJC demande la *contractualisation de tous les jeunes chercheurs*. Ceci doit s'accompagner d'une véritable réflexion sur la répartition des financements entre disciplines. Ceci dans le cadre d'une démarche énergique mais progressive afin d'éviter de traumatiser certaines branches.

La contractualisation des jeunes chercheurs passe également par l'amélioration des contrats spécifiques d'enseignement. Les vacances, la non équivalence entre les heures de TP et TD¹⁴ ou les contrats d'ATER avec 192 heures d'enseignement, exposent les jeunes chercheurs à des dispositifs qui ne leur permettent pas de se consacrer correctement à leurs missions d'enseignement et de recherche.

8 Le contrat doctoral est un contrat de travail qui remplace l'allocation de recherche, imposé par le décret n° 2009-464 du 23 avril 2009.

9 *Les chercheurs doctorants, Profils et conditions d'études*, Observatoire de la vie étudiante

10 Enquête CJC « Les jeunes chercheurs étrangers en France - 2010 »

11 <http://cjc.jeunes-chercheurs.org/presentation/>

12 Décret n° 2009-464 du 23 avril 2009

13 Synthèse des rapports d'évaluation des écoles doctorales de la vague D, AERES

14 <http://cjc.jeunes-chercheurs.org/expertise/remuneration/equivalence/>

Enfin, l'utilisation dévoyée des vacances¹⁵ et des contrats d'ATER¹⁶ crée de nombreuses situations d'importante précarité, particulièrement dans les disciplines les moins dotées en contrats doctoraux. Cela nuit fortement à l'attractivité des carrières scientifiques ainsi qu'à la qualité des enseignements délivrés.

1.2. Supprimer les financements par « libéralités »

Une partie des jeunes chercheurs en France est actuellement financée au moyen de « bourses de recherches ». Ces dernières n'ouvrent à aucun droit à la protection sociale et engendrent des situations contraires au droit du travail, comme le faisait déjà remarquer la CJC dans un rapport publié en 2004¹⁷.

Malgré certaines avancées (circulaire ministérielle en 2006, salarisation des chercheurs doctorants de plusieurs grandes écoles), ou le simple respect d'une gestion de fonds européens spécifiques (contractualisation des fonds européens « Marie Curie »), plusieurs organismes publics et privés continuent de rémunérer de nombreux chercheurs doctorants par ce biais¹⁸. La CJC demande la fin des libéralités, encourage la redistribution des fonds existants vers de véritables contrats de travail, et souligne que cela renforcerait de manière significative la reconnaissance professionnelle du doctorat.

1.3. Accueillir décemment les jeunes chercheurs étrangers

Premiers touchés par le financement par « libéralités », les jeunes chercheurs étrangers sont de plus confrontés à de véritables défis administratifs afin d'organiser leur séjour en France. Ils représentent une proportion importante des jeunes chercheurs actifs en France et il est important d'améliorer leur accueil.

Les enquêtes de la CJC montrent que l'accueil des jeunes chercheurs étrangers ne s'est pas amélioré entre 2006 et 2010¹⁹. Durant cette période, la législation n'a pas non plus évolué de manière à fournir un titre de séjour adapté aux chercheurs doctorants et docteurs étrangers.

La CJC défend la *généralisation de l'utilisation de la carte de séjour mention « scientifique »*, qui est sous-utilisée à l'heure actuelle : d'une part parce qu'elle reste méconnue des jeunes chercheurs étrangers comme des organismes d'accueil, d'autre part parce que la loi française limite son attractivité. La durée du titre de séjour accordé est souvent inférieure à celle de la mission de recherche, et n'inclut pas la durée des droits ouverts par les cotisations versées : la CJC demande que cette durée soit désormais correctement attribuée, et inclue la durée des droits ouverts.

La CJC demande enfin la mise à disposition de données chiffrées sur les titres de séjour actuellement délivrés.

2. Améliorer les perspectives de carrière des docteurs

En 2009, 11 800 doctorats ont été délivrés, tandis que 2216 Maîtres de Conférences étaient recrutés par le MESR²⁰. Le doctorat n'a donc pas vocation à aboutir uniquement sur des emplois dans le monde académique. Les opportunités dans le monde académique sont de plus en plus restreintes, 58 % des docteurs poursuivant dans le monde académique sont recrutés avec un contrat à durée déterminée²¹.

En conséquence, il est important de prendre des mesures renforçant la qualité et la valorisation professionnelle du doctorat dans le monde académique et en dehors, où il souffre d'un manque de reconnaissance particulier. Ce soutien peut se manifester par la reconnaissance du doctorat au sein des conventions collectives et dans les reconstitutions de carrières, mais aussi avec des aides à l'embauche et dans un meilleur accès à la haute fonction publique²².

Enfin, la CJC estime que la multiplication des projets financés par contrats publics et para publics non pérennes dans l'ESR a pour conséquence la précarisation et la dévalorisation des métiers de chercheur et d'enseignant chercheur.

2.1 Professionnaliser davantage et harmoniser l'expérience professionnelle du doctorat

15 Les vacances, initialement conçues comme une exception au droit du travail, sont à présent massivement utilisées pour compenser la faiblesse du recrutement universitaire (*Étude sur la situation des personnels enseignants non permanents de l'enseignement supérieur*, 2009).

16 Le contrat d'ATER (attaché temporaire d'enseignement et de recherche) doit également évoluer pour prendre en compte les situations différentes des chercheurs doctorants et docteurs non-permanents en termes d'enseignement et de recherche.

17 <http://cjc.jeunes-chercheurs.org/expertise/rapport-travail-illegal.pdf>

18 <http://cjc.jeunes-chercheurs.org/expertise/liberalites/>

19 Source : enquêtes CJC « Les jeunes chercheurs étrangers en France - 2006 » (<http://cjc.jeunes-chercheurs.org/expertise/etrangers/2009-03-16-sondage-JC-etrangers.pdf>) et « Les jeunes chercheurs étrangers en France - 2010 ».

20 Chiffres tirés de *l'Etat de l'Enseignement supérieur et de la Recherche n°5 (édition 2011)*

21 Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active d'une génération, enquête 2010

22 Pour plus de détails : <http://cjc.jeunes-chercheurs.org/presentation/position/poursuite-carriere.pdf>

Le doctorat français doit correspondre à une expérience professionnelle du métier de chercheur ou d'enseignant chercheur pendant une durée équivalente à trois ans *temps plein*, éventuellement accompagnée de missions complémentaires limitées. L'encadrement et les moyens mis à la disposition du chercheur doctorant doivent permettre d'accéder à tous les objectifs d'une véritable expérience professionnelle de recherche²³, ceci dans toutes les disciplines. Il est nécessaire d'harmoniser les expériences doctorales et les compétences attachées au titre de docteur. Il ne faut donc pas accepter les expériences qui ne sont pas une véritable expérience doctorale, comme celles des doctorats en apprentissage qui nieraient le caractère professionnel du doctorat.

Les doctorants, en plus de l'expertise sur leur domaine de recherche, acquièrent alors des compétences communes bien identifiables et valorisables dans les tissus sociaux et économiques français, européens et internationaux.

2.2. Améliorer la formation professionnelle dispensée aux doctorants

Les écoles doctorales doivent dispenser des formations spécifiques et transversales de qualité, que les jeunes chercheurs ou enseignant-chercheurs doctorants doivent pouvoir suivre, au même titre que tout autre chercheur ou enseignant-chercheur.

La CJC les invite, de plus, à devenir aussi un lieu d'interface privilégié entre les jeunes chercheurs et le monde socio-économique non-académique²⁴.

2.3. Recruter des docteurs dans la haute fonction publique et la fonction publique territoriale

En France, les docteurs représentent un vivier de compétences spécifiques et transversales de très haut niveau. Les concours d'accès à la fonction publique française ne reconnaissent pourtant pas le doctorat comme une voie d'accès intéressante, contrairement à l'Allemagne ou la Grande-Bretagne. En plus de faire obstacle au recrutement des docteurs par l'État, en ne leur permettant pas un déroulement de carrière adéquat, cette situation contredit les engagements européens de la France en matière d'ouverture de sa fonction publique.

Le recrutement de docteurs dans la haute fonction publique est une mesure préconisée dans de nombreux rapports publics, dont celui co-signé en 2008 par la CJC, l'ANDès et SLR-Jeunes Chercheurs²⁵. Cette mesure répondrait à différents besoins exprimés dans la haute fonction publique, et permettrait aux docteurs de mettre leurs compétences au service de l'État, comme n'importe quel autre personnel hautement qualifié.

Cette proposition peut s'appliquer à toute la fonction publique nationale et territoriale, et elle aurait certainement un effet d'entraînement dans le secteur privé. L'enjeu de la reconnaissance du doctorat dans les « grands corps » de l'État renvoie *in fine* aux hiérarchies symboliques de la société française, et au rôle que la puissance publique souhaite accorder à la recherche scientifique, dans l'espace public comme dans le fonctionnement de ses administrations.

2.4. Connecter jeunes chercheurs et entreprises

Les dispositifs incitatifs au recrutement de docteurs dans les entreprises sont des supports essentiels à l'innovation sur lesquels le secteur privé doit pouvoir s'appuyer pour bénéficier des compétences des jeunes chercheurs. En octobre 2010, l'ANDès s'était inquiétée de la tentative de suppression d'une partie de ce dispositif au sein du Crédit Impôt Recherche²⁶.

Le doctorat doit être valorisé par les établissements et par les écoles doctorales grâce à une politique active de promotion du doctorat auprès du tissu social et économique.

2.5 Limiter la précarisation du métier de chercheur par la pérennisation des financements par projet public et para public.

La multiplication de financements non permanents et la réduction du nombre de titulaires recrutés par année a pour conséquence une explosion du nombre de chercheurs précaires dans les unités de recherches. La CJC exhorte à une réflexion approfondie sur le financement de la recherche et ses conséquences. Le financement public et parapublic de la recherche, lorsqu'il est destiné à financer des emplois, ne doit servir qu'à financer des emplois pérennes ou des contrats doctoraux. Leur utilisation ne doit pas augmenter la précarité des docteurs par l'enchaînement des CDD.

23 Pour plus de détails : <http://cjc.jeunes-chercheurs.org/presentation/position/encadrement.pdf>

24 Pour plus de détails : <http://cjc.jeunes-chercheurs.org/presentation/position/formations.pdf>

25 http://www.andes.asso.fr/download/rapport_hfp2008.pdf

26 http://www.andes.asso.fr/download/lettre_deputes_CIR_19102010.pdf

La loi Sauvadet²⁷ n'a pas résolu la question de la précarité de longue durée des jeunes chercheurs en niant la reconnaissance du doctorat comme expérience professionnelle précaire. La CJC demande une nouvelle discussion législative intégrant pleinement l'expérience professionnelle du doctorat.

3. Faire participer les jeunes chercheurs à la gouvernance de leurs établissements

Alors que les effectifs des jeunes chercheurs représentent environ la moitié des forces de la recherche de l'ESR en France²⁸, le statut de « jeune chercheur » ne fait l'objet d'aucune reconnaissance au niveau de la gouvernance des établissements. D'une année sur l'autre, un jeune chercheur peut être considéré comme usager ou enseignant dans les différentes instances décisionnelles de son établissement de recherche (ou au CNESER), perdre son droit de vote, voire ne pas être représenté, comme cela peut-être le cas pour les docteurs en CDD (« post-doc »).

Afin d'impliquer tous les chercheurs doctorants et docteurs non-permanents dans la vie de leurs établissements, un collège « jeunes chercheurs » permettrait de mettre en avant la contribution des chercheurs doctorants et docteurs au fonctionnement des établissements de l'ESR, et de reconnaître les chercheurs doctorants comme *personnel de recherche* à part entière, et non comme étudiants²⁹.

4. La dimension européenne

La France, en tant que pays incontournable et moteur de l'espace européen de la recherche (EER), se doit de montrer l'exemple concernant les problématiques liées aux jeunes chercheurs, population qui représente près de la moitié des chercheurs en Europe³⁰, notamment en matière de budget, de mobilité, de politique de recherche et de gestion des fonds européens concernant la recherche et l'innovation.

La CJC et son partenaire européen EURODOC insistent donc auprès des autorités françaises compétentes pour que soient soutenu et encouragé, dans les négociations actuelles encadrant la mise en place d'Horizon 2020 et la construction de l'EER, un ensemble de priorités qui ont été elles-mêmes identifiées par la grande majorité des acteurs de l'EER, à savoir :

- l'accroissement de l'investissement sur l'enseignement supérieur et la recherche, position récemment réaffirmée par le parlement européen³¹ qui propose une enveloppe Horizon 2020 à au moins 100 milliard d'euros (comme soutenue initialement en avril 2011)
- le redimensionnement des Actions Marie Curie (le seul budget ayant vu sa part diminuer depuis le 7ème PCRD³²) et l'absolue priorité que constituent les acteurs de la recherche que sont les jeunes chercheurs (position récemment réaffirmée lors du Conseil Compétitivité du 31 mai 2012)³³
- Le respect *a minima* des exigences au niveau des conditions sociales et professionnelles des jeunes chercheurs, favorisant l'attractivité et l'excellence scientifique du territoire et son ouverture sur le monde. Exigences au nombre desquelles :
 - l'observation et l'utilisation systématique des outils déjà disponibles (charte européenne du chercheur et code de conduite pour le recrutement des chercheurs³⁴, portail EURAXESS, HR Strategy process, etc.)
 - l'intégration de la Charte et du Code au mécanisme de simplification d'allocation des fonds européens à partir d'Horizon 2020, dès lors que les transactions impliquent un ou plusieurs jeunes chercheurs.

27 LOI n° 2012-347 du 12 mars 2012

28 65 800 chercheurs doctorants inscrits en 2010 pour 49 997 chercheurs dans l'enseignement supérieur, source : L'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche n°5 [édition 2011]

29 <http://cjc.jeunes-chercheurs.org/expertise/fiche-representation.pdf>

30 Estimation Eurodoc : 740.000 jeunes chercheurs pour un total d'environ 1,5 million (eurostat : R&D personnel : http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/R_%26_D_personnel)

31 Rapport du comité parlementaire ITRE.

Source : <http://www.europarl.europa.eu/committees/fr/itre/reports.html#menuzone>

32 Passant de 9% du total pour le 7ème Programme Cadre à moins de 7 % pour Horizon 2020

33 Le ministre luxembourgeois François Biltgen : « *Le ministre Biltgen a en outre plaidé pour une priorité budgétaire destinée aux sections du programme Horizon 2020 relatives aux acteurs de la recherche et de l'innovation les plus touchés par la crise financière et économique en Europe dont notamment les jeunes chercheurs. Le Conseil européen de la recherche (ERC) et les "Marie Skłodowska-Curie Actions" dans la section "Excellence scientifique" devraient connaître une priorité absolue pour l'allocation interne au sein du budget Horizon 2020* ».

Source : http://www.gouvernement.lu/salle_presse/actualite/2012/05-mai/31-biltgen/index.html

34 http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/eur_21620_en-fr.pdf