

Pour une amélioration des conditions matérielles de travail des jeunes chercheurs

Contexte

Il est de la responsabilité du système de l'enseignement supérieur et de la recherche de se préoccuper des conditions de travail de ses chercheurs. Or, le jeune chercheur (doctorant ou jeune docteur appartenant à une équipe de recherche) fait partie des effectifs de la recherche : ce statut implique donc une réelle démarche de gestion de ces ressources humaines qui prenne en compte la spécificité de ces personnels, et notamment les besoins matériels et humains liés à leurs missions et à la particularité de leur situation de chercheur sur un poste à durée déterminée.

Comme tous les chercheurs, les jeunes chercheurs doivent bénéficier des conditions de travail leur permettant de remplir leurs missions. Cela suppose une part d'investissement en moyens matériels et humains (notamment dans les disciplines LSHS). Cet investissement doit être pensé par rapport aux besoins propres aux activités de recherche. Il s'agira, en fonction des pratiques de recherches : de postes de travail, de matériel informatique, de matériel technique ou bureautique, d'espaces de réunions, d'achat d'ouvrages, de moyens d'accès aux terrains de recherche...

La CJC rappelle que, comme n'importe quel employé de l'université, le chercheur doctorant a le droit à des conditions de travail équitables par rapport à ses collègues et convenables par rapport aux missions qu'il doit remplir. Proposer aux doctorants un environnement de travail matériel et humain adapté aux besoins de leur recherche n'est pas seulement un investissement au service de la recherche, mais aussi une prise en compte de leur statut au sein de la recherche française et européenne sans discrimination liée à leur statut.

Enjeux

Une bonne insertion professionnelle des étudiants de master

Les jeunes chercheurs sont une des clefs de voûte du développement de la recherche et de la diffusion des savoirs aux niveaux national et international. Pourtant, beaucoup d'entre eux ne bénéficient d'aucun salaire pour l'accomplissement de leur travail de recherche au profit de la recherche française. De plus, ils bénéficient généralement d'un faible soutien matériel ou humain en vue de la réalisation de leurs objectifs de recherche ou de la valorisation de leurs résultats.

Quel que soit le domaine dans lequel la recherche française s'est illustrée, c'est souvent le fruit d'une adéquation entre les conditions de travail et les moyens dont disposent les chercheurs, et cela non seulement en termes d'emplois ou de budgets mais aussi en termes d'infrastructures, de personnel de soutien, ou de mise en réseaux des moyens.

Une des missions de l'enseignement supérieur est de se préoccuper de l'insertion professionnelle des diplômés, et à ce titre de l'insertion professionnelle que constitue le doctorat pour les diplômés de master. Les doctorants entament une première expérience professionnelle et doivent se voir offrir des conditions de travail leur permettant de remplir leurs missions et de développer leurs compétences, car c'est une des conditions qui permettent une meilleure légitimité sociale de ces diplômés et, par la suite, une plus grande reconnaissance de leur compétences en dehors des filières publiques.

Lisibilité de la dimension professionnelle du doctorat

Il est important de s'engager rapidement vers une meilleure lisibilité de la dimension professionnelle du doctorat : à la fois pour les jeunes chercheurs eux-mêmes et pour le monde socio-économique. Un des premiers pas dans cette

direction consiste à développer l'affichage des recrutements et des possibilités de financement des démarches scientifiques des chercheurs afin d'améliorer la clarté du fonctionnement de la recherche. Des réseaux en ligne locaux et nationaux réunissant les différents appels à projet grâce au travail de personnels qualifiés, des procédures unifiées pour les dossiers de candidature aux contrats de travail liés à la recherche, ou pour les demandes de subventions pour la réalisation et la valorisation des activités de recherche sont autant de démarches vers une plus grande transparence et une plus grande efficacité. Cette efficacité sera d'autant plus grande si des personnels administratifs qualifiés sont présents en nombre suffisant pour assurer le suivi des dossiers.

Cela permettra une meilleure lisibilité pour les chercheurs qui seront plus rapidement opérationnels et autonomes. De plus, cela contribuera aussi au nécessaire renforcement de la lisibilité des fonctionnements de la recherche publique pour les acteurs économiques du secteur privé qui auront moins de peine à reconnaître les compétences de ces jeunes chercheurs professionnels s'ils comprennent les démarches de recrutement, de gestion des ressources humaines et la part d'élaboration des projets de recherche qu'implique une recherche doctorale.

Le chercheur doctorant est un porteur de projet, sa thèse est un des projets importants de son équipe de travail. Il doit pouvoir être informé et comprendre toutes les procédures internes au service qu'il intègre. Ces dernières gagneraient à être simplifiées et rendues plus claires car cet employé est sur un poste à durée déterminée, il doit donc pouvoir accéder rapidement aux informations et être accompagné dans ses démarches par une équipe de personnes compétentes et expérimentées. La CJC recommande une réévaluation de ce dont le jeune chercheur doit pouvoir bénéficier en terme de gestion des ressources humaines, de personnels dédiés à la valorisation de la recherche, de personnels administratif pour un fonctionnement optimal aussi bien au sein des services centraux des universités ou des écoles doctorales qu'au sein des équipes d'accueil.

Envisager le financement à l'échelle du projet

Le chercheur doctorant ne peut remplir convenablement ses missions sans aucune prise en compte de ses besoins en termes d'environnement de travail. Il travaille sur un terrain de recherche, qui n'est souvent pas pris en considération. Le financement des moyens de production de la recherche et de l'accès aux différents supports de la recherche devraient être envisagé, c'est ce que recommande notamment la charte européenne du chercheur :

« Les employeurs et/ou bailleurs de fonds des chercheurs devraient veiller à créer l'environnement de recherche ou de formation à la recherche le plus stimulant et offrant les équipements, installations et possibilités les plus adéquats, notamment pour la collaboration à distance par le biais de réseaux de recherche [...] »

Cette précision témoigne d'une ambition qui va bien au-delà de ce qui est pris en compte la plupart du temps à propos de l'environnement de travail proposé aux chercheurs et notamment ceux de LSHS. Le jeune chercheur travaille aujourd'hui plus que jamais au cœur d'un réseau de chercheurs et d'informations : une prise en charge de la circulation des chercheurs, comme des supports d'information, est donc nécessaire. Les nécessités pédagogiques répartissent souvent les enseignants-chercheurs liés aux mêmes domaines de recherches dans des zones géographiques éloignées. Cette réalité doit être prise en compte, et un investissement en direction de la création de réseaux de recherche et de la favorisation de l'accès des chercheurs à l'information (et aux espaces d'échange et de débat) doivent être envisagées sous ces nouveaux auspices.

Les capacités d'innovation du chercheur doctorant et la profondeur de ses analyses doivent propulser l'équipe d'accueil au cœur des débats scientifiques actuels. Cependant, pour qu'il puisse remplir cette fonction, son intégration au sein d'une équipe est primordiale. Cela implique une proximité avec cette équipe et notamment un lieu de travail commun matériel qu'il soit sous la forme de bureau ou d'espaces de rencontres et de débats accessibles pour la tenue de séminaires de recherches réguliers, de réunions de travail en groupes restreints ou élargis. Le chercheur doctorant doit pouvoir accéder à ces espaces de travail de sa propre initiative comme n'importe quel chercheur de son équipe, sans que son statut le restreigne. Il n'a pas besoin d'un intercesseur titulaire auprès de l'équipe pour mettre en oeuvre les moyens utiles à sa recherche : une justification scientifique de sa demande suffit à la légitimer.

De plus, nous soulignons l'importance de budgétiser les éventuels déplacements liés à l'activité de recherche comme une part intégrante du travail scientifique pour lequel le jeune chercheur est recruté. Cela vaut naturellement pour l'accès aux terrains de recherche lorsque ceux-ci sont éloignés du laboratoire d'accueil du doctorant. Cet accès doit être budgétisé en terme de déplacement et de défraiement. En effet, en véhiculant le contenu de ses recherches, il offre une plus large visibilité à son équipe de recherche et au dynamisme de la recherche française et cela doit aussi être anticipé.

Une recherche d'envergure internationale : transversalité et valorisation de la recherche

La recherche française doit être un vecteur d'innovation et doit être à la pointe de la recherche internationale. Si le chercheur doctorant doit être un des vecteurs du rayonnement et de la compétitivité de la recherche française, aborder des sujets transversaux et ouverts à l'international est une bonne chose, encore faut-il prendre conscience des coûts engagés par ce type de démarche et les assumer.

Cette légitimité et cette visibilité ne peuvent reposer que sur un dispositif de recherche adapté. Le manque de personnels techniques et administratifs est à ce titre particulièrement sensible, aussi bien parce qu'il ralentit la recherche (puisque les chercheurs réalisent une part plus importante de travail administratif et technique), que parce qu'il prive les chercheurs d'un soutien du point de vue des relations avec la presse, des services de publication et de tous les supports nécessaires à la valorisation des résultats de la recherche.

Notons qu'au-delà des enjeux internationaux, une meilleure valorisation de la recherche permet une meilleure accessibilité des travaux. Elle permet par conséquent de sensibiliser plus fortement les publics à la production scientifique et d'accomplir la mission de vulgarisation de la recherche au sein de la société. Cette ouverture ne peut que développer à terme une meilleure compréhension du secteur de la recherche par les acteurs du monde socio-économique ainsi sensibilisés à des compétences leur semblant alors plus concrètes et mieux valorisables.

Recommandations

- Le financement de la production des connaissances et des outils conceptuels méthodologiques ou technologiques, passe par la prise en compte des moyens nécessaires à leur conception. A ce titre la CJC recommande que les projets de recherche soient envisagés dans leur globalité: cela implique le salaire du ou des chercheurs, l'accès aux supports de recherche et aux outils adaptés pour la mener, l'accès aux outils et aux espaces de valorisation des résultats de la recherche. Le laboratoire ou l'équipe d'accueil sont responsables de l'intégration du projet de recherche doctoral au cœur de leur fonctionnement.

Cette proposition est déjà intégrée dans la charte des thèses type qui indique que :

“Le directeur de thèse doit définir et rassembler les moyens à mettre en œuvre pour permettre la réalisation du travail.

À cet effet, le doctorant est pleinement intégré dans son unité ou laboratoire d'accueil, où il a accès aux mêmes facilités que les chercheurs titulaires pour accomplir son travail de recherche (équipements, moyens, notamment informatiques, documentation, possibilité d'assister aux séminaires et conférences et de présenter son travail dans des réunions scientifiques, qu'il s'agisse de «congrès des doctorants» ou de réunions plus larges).”

Dans son évaluation des chartes de thèses des universités publié en 2009¹, la CJC relève que ces questions sont bien loin d'être réglées à ce jour, comme en témoignent les extraits de charte suivants, représentatifs d'une grande part des modifications constatées :

“Le directeur de thèse aidera le doctorant à définir et à réunir les moyens à mettre en œuvre pour permettre la réalisation du travail.[...] Le doctorant est pleinement intégré dans son équipe d'accueil, où il a accès dans la mesure du possible aux facilités des chercheurs titulaires pour accomplir son travail de recherche.”

”[...] sous réserve des doctrines des laboratoires et des moyens en locaux, le doctorant peut être totalement intégré dans un laboratoire d'accueil”



La CJC rappelle que les universités devraient d'une part au minimum se conformer au texte de la charte type, dont toute dégradation est un non respect de la réglementation, et d'autre part aller plus loin que la charte type en respectant les recommandations de la charte européenne du chercheur.

- La recherche française aurait grand intérêt à envisager une amélioration de la diffusion de l'information sur les financements : l'instauration de procédures à suivre identifiées et clarifiées et une meilleure communication sur les financements disponibles, sur les chercheurs appartenant aux groupes de recherche, sur les publications individuelles et collectives serait souhaitable. Cela demande un travail relativement important consistant à formaliser les supports de communication de l'information.
- La transparence de la répartition des financements entre les diverses catégories de personnels et les différents projets de recherche (selon un principe de répartition équitable des financements à l'aune du laboratoire ou de l'équipe d'accueil et de choix collectifs d'une stratégie de recherche) permettrait une répartition des financements sans discrimination liée au domaine de recherche ni au statut ou à l'ancienneté des chercheurs.
- L'importance de la présence de personnel de soutien technique et administratif dans les laboratoires et équipes d'accueil est indéniable. Ces personnels doivent avoir du temps à consacrer aux jeunes chercheurs de l'équipe, qui, par la nature même de leurs contrats et de leur courte expérience de la recherche doivent pouvoir bénéficier des compétences spécifiques de ces personnels. Ces compétences doivent notamment profiter à la valorisation de la recherche.
 - Note: un accompagnement administratif spécifique doit être mis en place pour les doctorants étrangers recrutés comme pour tout collaborateur étranger invité par l'équipe de recherche².

² Voir les fiches de la CJC sur la situation des jeunes chercheurs étrangers: http://cjc.jeunes-chercheurs.org/expertise/etrangers/2005-10-fiche_doctorants_etrangers.pdf