

Compte-rendu de la réunion-débat du jeudi 19 juin 2003

Quel emploi scientifique pour les jeunes ?

Contribution grenobloise aux assises nationales pour l'emploi scientifique
Organisée par la CEC et le SNCS

DSU (Domaine Universitaire) 14h-18h

Participation : entre 80 et 100 personnes lors des présentations. Environ 30 personnes ont participé aux ateliers. A noter la présence de nombreux doctorants et jeunes chercheurs

Modérateur : Pierre Saramito (SNCS)

La rencontre s'est déroulée en 3 parties : des témoignages et présentations synthétiques sur l'emploi scientifique, travail en atelier et restitution du travail des ateliers.

Présentations et témoignages

- 1- Témoignage de **Nicolas Magniez**, doctorant en biologie, financé par une bourse de la Ligue contre le Cancer. Ces financements caritatifs ne donnent droit à aucune prestation sociale (sécurité sociale, assurance chômage, cotisation retraite, congés maternité...). Elles doivent être renouvelées tous les ans.
- 2- **Le doctorat et le post-doctorat : financement et cadre légal**, par **Claude Dumas**, élue de la CEC au CNESER. Les chiffres du rapport sur les études doctorales 2001 montrent que seulement la moitié des thèses sont financées à leur commencement, et 62 % au moment de la soutenance. L'allocation de recherche, assimilable à un salaire, ne concerne que 23% des premières inscriptions. Le statut légal qui accompagne le type de financement est très variable (bourses régions, bourses caritatives...). Il existe une forte disparité entre filières : en sciences humaines seulement 16 % des thèses sont financées lors de la 1^{ère} inscription. On retrouve les mêmes disparités pour la durée moyenne des thèses. L'application de la charte des thèses est variable, et les universités se contentent souvent de reprendre la version minimale recommandée par le ministère. Les post-doc et ATER représentent 38 % des situations 6 mois après la thèse. Là encore, on trouve tout type de financements. Ce sont souvent ceux qui n'ont pas été financés en thèse qui rencontrent le plus de problèmes d'insertion professionnelle.
- 3- **Le point de vue des instances scientifiques nationales sur l'emploi**, par **Etienne Bustarret** (SNCS). Le comité national de la recherche scientifique est composé d'une trentaine de membres (par section), élus ou nommés. Ses compétences couvrent les concours de recrutements et les changements de corps. A l'université, les commissions de spécialistes jouent un rôle similaire. L'an dernier une diminution de 30 % a été enregistrée dans les recrutements. Pour l'an prochain, on parle de 700 postes en moins (ITA compris).
- 4- Témoignage de **Rebiha Talbi**, doctorante en économie internationale et attachée parlementaire de Mme la sénatrice A. David. Le nombre d'allocations de recherche distribué en SHS est beaucoup plus faible par rapport à d'autres matières. Les conditions de travail (hébergement par un laboratoire, accès à un ordinateur) sont aléatoires. Beaucoup de doctorants sont payés par des vacances. Un chercheur CNRS en SHS présent souligne la divergence d'intérêt entre les encadrants, qui ont tout intérêt à avoir de nombreux thésards (certains en auraient une centaine !), et les doctorants.

- 5- *L'avenir des docteurs en entreprise*, par **Pierre Bastie**, correspondant de l'Association Bernard Grégory à l'Université Joseph Fourier. 18 mois après la thèse, 25 % des docteurs travaillent en entreprise et 5 % sont chômeurs. Ces chiffres sont variables selon les matières (seulement 15 % des biologistes s'insèrent en entreprise). Le post-doc n'apporte pas de plus-value, puisque 21 % sont embauchés moins d'un an après la thèse, contre seulement 4 % de plus après. Les salaires d'embauche moyens sont supérieurs à ceux du secteur public. Les indicateurs de l'ABG, à savoir les demandes de CV par les entreprises montrent une détérioration du marché de l'emploi pour les docteurs en 2002.
- 6- *L'emploi scientifique à l'échelle européenne*, par **Pierre Badin** (SNCS). Les appels d'offres européens (PCRD) sont orientés vers une recherche appliquée. Ils supposent la mise en place de réseaux importants.
- 7- Témoignage de **Pirouz Djoharian**, licencié après avoir travaillé pendant 13 ans sur un CDI de droit privé en informatique musicale, pour cause « d'aboutissement des travaux de recherche » ayant conduit à une restructuration au sein du laboratoire.
- 8- *Les projets de réforme de la recherche*, par **Jean Lilensten** (SNCS). L'effort public pour la recherche en France représente 0.9 % du PIB (la part du privé étant de 1.4 %). Les indicateurs soulignent la faible implication du secteur privé dans la recherche française. Les créations d'incubateurs pour entreprises, et d'un fond national de la science, traduisent une volonté de pilotage de la recherche par le gouvernement et de redéployer les moyens vers la recherche appliquée. Suite à une consultation « nationale » (passée inaperçue), une politique en faveur de l'innovation a été définie : sociétés à capital risque, environnement fiscal attractif, crédit impôt recherche jugé trop contraignant pour les entreprises, doubler le nombre de doctorants en entreprise, stage d'initiation en entreprise pour les doctorants, accroissement du nombre de dépôt de brevets, fonds pour les industries innovantes, pérenniser les incubateurs publics, créer des sociétés de portefeuille de droit intellectuel. Un Conseil Stratégique pour l'Innovation, piloté par des entrepreneurs en biotechnologie, des hommes politiques (de droite) et des acteurs de la recherche publique en biologie, a émis des recommandations, qui se traduisent par un projet de loi (pas encore disponible). Ils prévoient entre autres un âge de titularisation autour de 41 ans et le financement de la recherche par des fondations (référence : article du Figaro du 12/05/03)

Après les présentations un débat rapide a permis de définir quelques thèmes d'ateliers. Les thèmes retenus ont été 1- l'insertion des docteurs en entreprise, 2- le post-doctorat et l'âge limite de recrutement, 3- quelle réforme pour la recherche. Les personnes présentes se sont réparties dans les différents ateliers. Puis ont suivi une restitution des conclusions des ateliers et un débat rapide.

Atelier « l'insertion des docteurs entreprise ». restitution par Henri-Noël Fournier

Pour les recrutements en entreprise, les docteurs sont en concurrence avec les autres diplômés (en particulier des grandes écoles). S'ils sont formatés par un environnement de recherche et moins préparés à des postes de management, la préparation d'une thèse leur donne de véritables atouts, par exemple en communication scientifique. En début de carrière, ils intègrent surtout des postes de recherche et développement. L'enjeu est de faire reconnaître le doctorat comme une véritable expérience professionnelle, et de mettre en avant ses compétences (spécialisées et générales). L'embauche est facilitée par la mise en place d'un réseau de relations et des contacts avec le milieu industriel pendant la thèse est un atout. Les formations proposées par les écoles doctorales et le travail réalisé par les associations de

doctorants améliorent l'information des doctorants sur l'insertion professionnelle, mais peu de formations améliorent véritablement leur « employabilité ». Les stages en entreprises pour les doctorants proposés par le plan pour l'innovation du gouvernement sont stériles s'ils ne s'intègrent pas dans le projet de recherche. Il y avait un consensus pour dénoncer ces « stages découverte ». Quant aux thèses en entreprises ou financées par le secteur privé, elles posent la question du rapport avec le directeur de thèse ; il ne faut pas que les objectifs industriels se fassent au détriment de l'aspect scientifique. Il existe aussi un risque de cloisonner les débouchés selon l'aspect académique ou appliqué de la thèse. D'une manière générale, il faut favoriser les échanges public/privé, et ceci tout au long de la carrière (il existe des possibilités de détachement). L'emploi en entreprise ne se décrète pas, mais **il faut faire connaître et reconnaître le doctorat dans le secteur privé, aussi bien comme expérience professionnelle que comme diplôme reconnu dans les conventions collectives.**

Atelier « post-doctorat et âge limite de recrutement ». restitution par Etienne Bustarret

Avant le post-doc (et donc pendant la thèse) :

Un post-doc se prépare !

Les doctorants ne sont pas toujours bien informés sur les possibilités de post-doc. Quel effort les labos font-ils pour informer leurs doctorants ? A quelle stratégie professionnelle correspond le choix de faire un post-doc ? Le plus souvent, à un projet d'insertion dans le système public de recherche et d'enseignement supérieur.

Dans la plupart des domaines, une expérience post-doctorale est un passage obligé pour voir sa candidature prise en compte, pourquoi ? => message aux instances scientifiques constituées en jury pour qu'elles recrutent plus jeune ! (Faut-il vraiment au moins deux expériences professionnelles pour être recruté ? Les membres des jurys seraient-ils aujourd'hui encore recrutés sur la base des critères qu'ils adoptent ?)

Difficulté de prise de recul en fin de thèse pour choisir un sujet de recherche différent. Le cas des docteurs souhaitant poursuivre leurs travaux en France. Mais l'idéal, cela reste de partir en post-doc après avoir obtenu un poste permanent, ce qui se pratique encore au CNRS, mais moins dans l'Ens. Sup. Une période tampon de quelques mois est souvent inévitable entre la fin de thèse et les résultats des premiers concours ou entretiens, bien que le doctorat ne soit pas une condition sine qua non de recrutement. Ce n'est pas le post-doc qui pose problème, mais bien le statut de ceux qui le font ! Si on lui donne le choix entre un poste précaire et un poste permanent, qui hésite ? Post-doc = pis-aller ?

Pendant le post-doc :

Mobilité géographique => enrichissement culturel pour le docteur et pour le labo d'accueil ?

L'expérience post-doctorale n'est pas un stage ni une formation complémentaire ni une spécialisation ! Un docteur en post-doc est un collègue chercheur ou ens.-ch. en situation précaire.

Financement trop indépendant de l'institut d'accueil = danger de marginalisation (il vaut mieux coûter quelque chose à ceux qui vous reçoivent pour qu'ils donnent de la valeur à votre présence).

Financement trop directement dépendant et sur des durées trop courtes = déqualification des fonctions, le post-doc effectuant les tâches des techniciens et ingénieurs (qui manquent cruellement aux équipes).

Autofinancement (soumettre des projets qui te paient), pratique courante à l'étranger = liberté et autonomie ou bien cul de sac ?

Uniformiser le statut du post-doc pour toutes les disciplines ? Cela paraît difficile quand on voit les usages très divers que font les communautés d'un même cadre : premier exemple, les postes d'ATER peuvent servir ici de bourse de retour (de docteurs de l'Université partis à l'étranger, c'est-à-dire un n+1ème post-doc), et là de prolongement de bourse pour achever la thèse ; deuxième exemple, les nouveaux post-docs du CNRS qui vont en biologie établir une référence de ce qui est dû à un post-doc français et en maths servir à accueillir les docteurs étrangers d'institutions qui elles-mêmes accueillent nos docteurs (réciprocité) .

Pour éviter les abus, élaborer une charte de l'expérience et de l'accueil post-doctoral, au plan européen ?

Evaluation (et attribution ?) des nouveaux post-docs CNRS devrait passer devant le Comité National.

En Biologie, la durée minimale pour que le post-doc ait donné lieu à publiés est de 2 ans.

Post-doc = hors-statut . Proposer une charte, c'est entériner la pratique et le statut précaire, mais aussi mettre des garde-fou pour éviter les abus.
Proposer un suivi des docteurs en post-doc par le labo et l'école doctorale d'origine ?

La faible valorisation de l'expérience post-doctorale par l'entreprise n'est qu'une illustration de la non-reconnaissance du doctorat comme diplôme par ce milieu, de la tradition du recrutement jeune et de la réticence à prendre en compte l'expérience professionnelle acquise dans le cadre recherche publique. Contrairement aux entreprises des autres pays, en France on n'imagine pas souvent qu'un docteur pourra faire plus tard tout autre chose que de la recherche !

Deux propositions : que les syndicats fassent figurer le doctorat dans les conventions collectives ; que l'Etat incite fiscalement les entreprises à recruter des docteurs.

Problème du retour au pays après plusieurs années de post-doc. Exemple de l'Espagne avec des bourses d'incitation au retour. Autonomie ou dépendance vis-à-vis des institutions d'accueil ?

L'âge limite de recrutement:

Nous avons aussi parlé de la durée de la thèse, historiquement très différente selon les disciplines, et constaté qu'avec le temps et dans toutes les disciplines le doctorant utilisait un nombre croissant de « boîtes noires » matérielles ou conceptuelles qu'il n'aurait pas le temps d'ouvrir avant la soutenance. La disparité des durées entre disciplines se résorbera donc peut-être à terme, reste celle des sources de financements de la thèse !

L'abaissement progressif de la limite d'âge à 31 ans pour les recrutements CR2 au CNRS et à l'INSERM fixe l'âge moyen du recrutement CR2 à 30 ans, avec un rajeunissement pour la bio et un vieillissement pour la physique. En bio (INSERM) la tendance est d'augmenter la proportion de recrutement CR1 (au delà de 35 ans). Dans certaines disciplines les recrutements CR2 sont devenus l'exception.

D'un autre côté l'offre de postes permanents (même mal payés) à des scientifiques de moins de trente ans contribue au rayonnement de la science française, en permettant par exemple une recherche sans obligation de publication immédiate à un âge de grande créativité (cf médaille Fields) ou bien en attirant de jeunes étrangers de grande valeur dont les pays d'origine ne proposent aucun poste similaire.

Vision du post-doc comme confrontation de la stratégie personnelle visant à s'intégrer le plus tôt possible et stratégie de communauté (de fonctionnaires !) pressant le citron des précaires et gérant des concours où les dossiers s'alourdissent chaque année.

L'instauration d'un âge limite « universel » de recrutement sur un premier poste statutaire de rech. ou d'ens. Sup. ignore les différences disciplinaires d'âge à la soutenance. L'instauration d'un délai maximum (par exemple 3 ans) entre la thèse et le recrutement a des effets pervers, comme pour la limite du nb de candidatures CR1 : on retarde la date de soutenance au moment où on aura un dossier de recruté... Une proposition technique visant à plafonner la durée totale d'activité de recherche sur statut précaire : que l'âge limite de candidature dépende de l'âge d'obtention du doctorat ? par exemple, si docteur à 26 ans, limite fixée à 31 ans, si docteur à 30 ans, limite à 33 ans, si 34 ans limite à 35 ?

Atelier « réforme de la recherche ». restitution par Henri-Claude Nataf

La recherche privée apparaît faible en France, et le gouvernement veut promouvoir une recherche plus valorisable et brevetable. La mise en place de fondations pourrait drainer de l'argent privé pour financer une recherche appliquée. Mais ce n'est pas la vocation des laboratoires publics, et la question de l'intérêt de la recherche fondamentale semble posée par les responsables politiques. **Le déficit de la recherche appliquée en France ne saurait être pallié par une réorientation des thématiques de recherche des laboratoires académiques.** De plus les notions d'universalité de la recherche, d'écoute de la société sans pression extérieure et d'éveil scientifique sont essentielles. Dans bien des domaines, les expériences à l'étranger nous montrent combien cette volonté de valorisation est délétère pour la recherche fondamentale. C'est particulièrement criant pour la recherche en mathématiques, qui a quasiment disparu dans plusieurs pays ayant adopté ce modèle. Vu de l'extérieur, l'absence de pression due au CDD en France est ressentie, comme positive pour la productivité scientifique. Les indicateurs tels que les *citations index* ont été jugés dangereux et à manipuler avec précaution. Ils sont influencés par les effets de mode qui traversent les thématiques et l'éclairage de l'actualité, comme cela a pu être le cas en biologie sur la recherche sur le prion : ce domaine de recherche, considéré comme marginal il y a quelques années, apparaît aujourd'hui essentiel à la compréhension de maladies neurodégénérative (vache folle et Creutzfeldt Jacob). Il ressort de cet atelier un **plaidoyer pour une recherche publique fondamentale.**

Concernant la recherche européenne, elle draine beaucoup d'argent mais est jugée bureaucratique. L'idée **d'emplois européens permanents** a été proposée.

Les conclusions de cette rencontre seront reprises à Paris lors des assises nationales pour l'emploi scientifique le mardi 24 juin 2003. Elles seront portées notamment par Claude Dumas, Pierre Saramito et Henri-Noël Fournier.

CR rédigé par HN Fournier et E. Bustarret, et relu par plusieurs participant à la rencontre.