

## Questions aux candidats

### Quel avenir pour les jeunes chercheurs et les docteurs en France ?

Dans la droite ligne de l'arrêté du 7 août 2006, la CJC et l'ANDès œuvrent pour que la reconnaissance du doctorat comme première expérience professionnelle de la recherche soit effective. La professionnalisation des jeunes chercheurs est un objectif économique et social français<sup>3</sup>, mais aussi européen et international<sup>4</sup>. Pour atteindre cet objectif, les acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche doivent garantir la reconnaissance du doctorat comme démarche professionnelle, scientifique et intellectuelle.

L'expertise collective de la CJC, qui se fonde sur plusieurs enquêtes comme son évaluation nationale des chartes des thèses<sup>5</sup>, montre que la professionnalisation du doctorat se heurte actuellement à deux principales difficultés :

#### **1. La contractualisation des jeunes chercheurs est insuffisante.**

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

#### **2. L'emploi des docteurs fait défaut dans les secteurs public et privé.**

Un ensemble de mesures doit aider à faire reconnaître le doctorat dans tous les secteurs de recrutement où les compétences des docteurs sont utiles, qu'il s'agisse du secteur privé comme du secteur public.

---

<sup>3</sup> « 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).

<sup>4</sup> « 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, 2005).

<sup>5</sup> <http://cjc.jeunes-chercheurs.org/expertise/chartes-des-theses/evaluation/>

## 1. Jeunes chercheurs et emploi universitaire

Le recrutement contractuel des jeunes chercheurs est un aspect essentiel de la professionnalisation du doctorat et de l'attractivité des carrières scientifiques. À ce titre, le contrat doctoral n'est pas seulement une manière de faire valoir le droit au travail des jeunes chercheurs ; ce dispositif permet aussi de valoriser leurs compétences, notamment dans le secteur privé, et de stabiliser l'emploi des jeunes chercheurs sur un contrat de trois ans à temps plein.

La contractualisation des jeunes chercheurs reste néanmoins inachevée, et de nombreux autres aspects de l'emploi universitaire continuent de grever lourdement les conditions de travail statutaires, matérielles et financières des jeunes chercheurs, notamment étrangers.

### 1 1.1. Accompagner la contractualisation de tous les doctorants

Le financement sur contrat des recherches doctorales est un enjeu matériel pour les jeunes chercheurs et aussi un enjeu symbolique pour l'Université française, qui doit promouvoir la qualité et la spécificité de sa formation doctorale par rapport aux autres formations des écoles de commerce, d'ingénieurs ou de la fonction publique.

Une vision professionnalisée du doctorat s'appuie sur l'idée d'un *projet* doctoral, donnant lieu à un *financement* et à un *recrutement* par une équipe de recherche, qui encadrera le travail de recherche. La terminologie du contrat doctoral vise à rompre avec les représentations du doctorant comme d'un subordonné prêt à « étudier gratuitement » ou « travailler bénévolement ».

L'existence de ce cadre juridique ne résout toutefois en rien le problème des jeunes chercheurs doctorants recrutés sans aucune rémunération pour leur projet doctoral. Les taux de financement varient radicalement d'une discipline à l'autre et accentuent les inégalités d'équipement et d'encadrement entre universités et entre écoles doctorales.

L'absence d'une contractualisation du doctorant pour la conduite de son projet doctoral oblige ce dernier à avoir recours à une seconde activité professionnelle rémunérée pour pouvoir subvenir à ses besoins. Les vacations sont un exemple particulier de cette pratique qui a lieu au sein même de l'établissement dans lequel le doctorant effectue son activité de recherche.

Les vacations, initialement conçues comme une exception au droit du travail, sont à présent massivement utilisées pour compenser la faiblesse du recrutement universitaire et offrir aux doctorants une activité professionnelle d'enseignement rémunérée afin de pallier l'absence d'une rémunération pour leur activité professionnelle de recherche. Une estimation fondée sur les données ministérielles de 2009 indique ainsi que chaque établissement emploie en moyenne 987 vacataires, dont 14% au-delà de 96 heures ETD<sup>6</sup>.

L'utilisation dévoyée des vacations comme palliatif à l'absence de financements pour les projets de recherche doctoraux crée des situations de précarité chez les jeunes chercheurs, notamment dans les disciplines les moins dotées, et nuit fortement à l'attractivité des carrières scientifiques - sans même évoquer l'impact indirect des conditions de travail sur l'activité pédagogique des enseignants vacataires auprès des étudiants<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> <http://cjc.jeunes-chercheurs.org/expertise/remuneration/equivalence/>

<sup>7</sup> Dans le même ordre d'idée, le statut d'ATER doit également évoluer afin de prendre en compte les disponibilités et les aspirations différentes des doctorants et des docteurs en matière d'enseignement et de recherche.

### **1.2. Supprimer les financements par « libéralités »**

Une partie des jeunes chercheurs en France est actuellement financée au moyen de « bourses de recherches » qui n'ouvrent aucun droit à la protection sociale et qui engendrent des situations contraires au droit du travail, comme le faisait déjà remarquer la CJC dans un rapport publié en 2004<sup>8</sup>.

Malgré certaines avancées (circulaire ministérielle en 2006<sup>9</sup>, contractualisation des fonds européens « Marie Curie », salarisation des doctorants de plusieurs grandes écoles...), plusieurs organismes financeurs publics et privés continuent de rémunérer par « libéralités », alors que cette pratique engage la responsabilité juridique des établissements.

**Étant donné ce constat global, comment comptez-vous assurer la rémunération par un contrat de travail de tous les doctorants pour leur activité professionnelle de recherche et mettre fin à toutes les dérives existantes (travail au noir, cumul avec un autre emploi rémunéré - vacation ou autre) ?**

### **1.3. Accueillir décemment les jeunes chercheurs étrangers**

Premiers concernés par le financement par « libéralités » (notamment délivrées par certaines collectivités territoriales, agences nationales ou ministères), les jeunes chercheurs étrangers sont également confrontés à des obstacles administratifs supplémentaires lors de leur séjour en France. Dans un contexte européen et international, l'attractivité du doctorat passe obligatoirement par une amélioration des conditions d'accueil qui sont actuellement réservées aux jeunes chercheurs étrangers.

Les enquêtes de la CJC montrent que l'accueil des jeunes chercheurs étrangers ne s'est pas amélioré entre 2006 et 2010<sup>10</sup>. Durant cette période, la législation n'a pas non plus évolué de manière à fournir un titre de séjour unique et adapté aux doctorants et docteurs étrangers, qui restent prisonniers des arrangements complexes variant d'un service préfectoral à l'autre. Ces mêmes problèmes gênent également leur recherche d'emploi et leur salarisation.

La CJC milite activement pour généraliser l'utilisation de la carte de séjour mention « scientifique-chercheur », qui reste hélas sous-demandée car méconnue des jeunes chercheurs étrangers comme de leurs organismes d'accueil. Elle demande également l'adéquation entre les titres de séjour et la durée des missions de recherche, ainsi que la mise à disposition de données chiffrées sur les titres de séjour actuellement délivrés.

**Quelle mesure pourriez-vous prendre pour rendre systématique l'attribution de titre de séjour « scientifique-chercheur » aux doctorants étrangers venant effectuer leur doctorat en France ?**

**Qu'allez-vous mettre en œuvre pour que ces titres de séjour « scientifique-chercheur » couvrent la totalité du contrat du jeune chercheur, ainsi que la durée des droits ouverts par ses cotisations ?**

---

<sup>8</sup> <http://cjc.jeunes-chercheurs.org/expertise/rapport-travail-illegal.pdf>

<sup>9</sup> <http://cjc.jeunes-chercheurs.org/expertise/liberalites/circulaire-20-10-2006.html>

<sup>10</sup> Source : CJC, enquêtes « Jeunes chercheurs étrangers 2006 » et « Jeunes chercheurs étrangers 2010 » (résultats préliminaires).

#### ***1.4. Représenter les jeunes chercheurs***

À l'heure actuelle, le statut de « jeune chercheur » ne fait pas l'objet d'une reconnaissance formelle et pérenne dans les établissements : d'une année sur l'autre, un jeune chercheur peut être considéré comme usager ou enseignant dans son université, voire perdre son droit de vote aux élections universitaires<sup>11</sup>.

Afin d'impliquer tous les doctorants et docteurs dans la vie de leurs établissements, un collège universitaire « jeunes chercheurs » permettrait de mettre en avant la contribution des doctorants et docteurs au fonctionnement de l'université, et renforcerait les liens entre docteurs et universités au-delà de la formation doctorale<sup>12</sup>.

**Comment allez-vous faire en sorte que les jeunes chercheurs bénéficient enfin une représentation pleine et entière comme personnels au sein des instances universitaires ?**

#### ***1.5 Améliorer les carrière des chercheurs***

La CJC préconise que le recrutement sur un premier poste permanent soit effectué au maximum dans les six années après le début du doctorat, position d'ailleurs partagée par l'ensemble de la communauté scientifique lors des États Généraux de la Recherche.

Le financement public et parapublic par projets doit également donner l'exemple sur ce point. Son volet « Ressources Humaines » devrait servir à financer des emplois pérennes ou des contrats doctoraux, car l'enchaînement des CDD fragilise actuellement le déroulement des carrières et sont mal perçus par les milieux extra-académiques.

**Quels outils de progression et de diversification des carrières des chercheurs et enseignants-chercheurs du secteur public proposerez-vous, afin de passer d'une gestion administrative des personnels à un dispositif permettant le développement des talents dans leur diversité ?**

---

<sup>11</sup> De plus, la seule marque d'identité constante des jeunes chercheurs (leur inscription administrative en doctorat) alimente la confusion entre leur travail et celui des étudiants en Licence et Master.

<sup>12</sup> <http://cjc.jeunes-chercheurs.org/expertise/fiche-representation.pdf>

## 2. Emploi des docteurs dans la société

En 2009, presque 11 000 thèses de doctorat ont été soutenues en France. Ce chiffre, inférieur aux inscriptions en thèse à la même date, est surtout très nettement supérieur aux postes statutaires ouverts dans l'enseignement supérieur et la recherche. En d'autres termes, la recherche publique n'a ni les moyens, ni vocation à recruter l'intégralité de ses docteurs.

Cette réalité demande encore à être reconnue par des mesures soutenant l'emploi des docteurs au-delà de l'enseignement supérieur et de la recherche publique, pour favoriser la mobilité des personnes et des idées entre l'université et l'entreprise. Ces mesures doivent assurer la prise en compte du doctorat dans les conventions collectives et dans les reconstitutions de carrières, mais aussi dans les aides à l'embauche et dans l'accès à la fonction publique.

### 2.1. Renforcer la formation doctorale

La professionnalisation du doctorat redéfinit les missions des écoles doctorales, qui sont à la fois des instituts de formation doctorale à l'intérieur des universités et des interfaces entre la recherche universitaire et le milieu socio-économique. Les moyens des 285 écoles doctorales répertoriées dans les universités françaises doivent être rapportés à cette double mission.

Les écoles doctorales sont un point d'accès aux formations spécifiques et transversales que les jeunes chercheurs doivent pouvoir suivre au même titre que tout autre personnel scientifique<sup>13</sup>. Elles sont aussi le lieu privilégié de mise en rapport des jeunes chercheurs avec d'autres recruteurs que l'Université (secteur associatif ou privé, en France ou à l'étranger).

Les entreprises qui investissent fortement en R&D sont généralement les seules à bien connaître les filières universitaires et les dispositifs privilégiant le recrutement des docteurs. De la même manière, les jeunes chercheurs sont inégalement informés des poursuites de carrière que leurs compétences laissent envisager après leur doctorat.

Ces enjeux sont ceux d'une formation doctorale qui accompagne à la fois les doctorants et leurs encadrants au cours de la mission de recherche qu'ils auront défini ensemble<sup>14</sup>. L'évaluation des politiques doctorales doit faire émerger les bonnes pratiques en la matière. Le secteur public doit par ailleurs donner l'exemple quant aux opportunités de carrière.

**Quelles sont les mesures que vous avancez afin que les Écoles Doctorales soient en mesure de proposer à leurs doctorants une offre de formation continue diversifiée et puissent jouer leur rôle comme promoteur de la formation doctorale dans l'ensemble du tissu socio-économique ?**

### 2.2. Recruter des docteurs dans la haute fonction publique

En France, les docteurs représentent un vivier de compétences spécifiques et transversales, fortement féminisé et socialement diversifié. Les conditions d'accès à la fonction publique française ne font pourtant pas mention du doctorat. En plus de faire obstacle au recrutement des docteurs par l'État, cette situation contredit les engagements européens de la France en matière d'ouverture de sa fonction publique.

---

<sup>13</sup> <http://cjc.jeunes-chercheurs.org/presentation/position/formations.pdf>

<sup>14</sup> <http://cjc.jeunes-chercheurs.org/presentation/position/encadrement.pdf>

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 Chercheurs<sup>15</sup>. 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 ; elle serait d'autant plus heureuse qu'elle aurait certainement un effet d'entraînement dans d'autres milieux socio-économiques. 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.

### **Comment comptez-vous lever les blocages qui freinent l'irrigation par les docteurs de nos collectivités et administrations publiques ?**

#### **2.3. Agir auprès des 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 Recherche<sup>16</sup>.

### **Quelle politique allez-vous mettre en œuvre afin d'assurer une meilleure reconnaissance des docteurs et de leurs compétences au sein de l'ensemble du tissu socio-économique et promouvoir leur employabilité durablement ?**

### **Plus précisément, que comptez-vous faire pour convaincre les entreprises industrielles et de services, en particulier les PME, à miser sur les docteurs ?**

La reconnaissance du doctorat dans les conventions collectives, votée dans la LOPR en 2006, demandée par le MEDEF, mais jamais appliquée, est un autre aspect majeur de sa valorisation dans le secteur privé. Cette proposition permettrait de rapprocher les jeunes chercheurs du secteur industriel afin de mettre leurs compétences au service du développement économique.

L'absence de reconnaissance du doctorat dans ces conventions conduit souvent à un manque de valorisation en terme tant de salaire que de statut.

### **Comment allez-vous organiser le processus de reconnaissance du doctorat dans les conventions collectives ?**

### **Que proposez-vous pour valoriser le statut professionnel, social et culturel des docteurs et le mettre au même niveau que dans les autres pays ?**

---

<sup>15</sup> [http://www.andes.asso.fr/download/rapport\\_hfp2008.pdf](http://www.andes.asso.fr/download/rapport_hfp2008.pdf)

<sup>16</sup> [http://www.andes.asso.fr/download/lettre\\_deputes\\_CIR\\_19102010.pdf](http://www.andes.asso.fr/download/lettre_deputes_CIR_19102010.pdf)

## Annexe : repères statistiques

### 1 Profil européen du doctorat

La France est le troisième employeur scientifique européen après l'Allemagne et le Royaume-Uni. En 2011, elle compte plus de 64 000 doctorants, dont environ 47% de femmes et 41% de ressortissants étrangers<sup>17</sup>. Entre 2002 et 2007, le nombre de doctorats délivrés a augmenté de 28% (31% en sciences humaines et sociales, 26% en sciences de la matière et de la vie)<sup>18</sup>. En revanche, la progression du doctorat dans la population âgée de 25 à 34 ans est plus lente en France que dans les pays européens comparables (Tableau 1) :

**Tableau 1. Doctorats délivrés en Allemagne, en France et au Royaume-Uni**

	Doctorats délivrés			Docteurs parmi les 25-34 ans (%)		
	2007	Évolution 2007/2002	Évolution 1999/2004	2007	Évolution 2007/2002	Évolution 1999/2004
Allemagne	24 439	+3	-6	2,52	+18	+16
France	10 650	+2	-8	1,30	+6	-4
Royaume-Uni	17 545	+23	+35	2,22	+30	+49

Source : OST 2006-2010.

### 2 Financement du doctorat et durée de la thèse

Sur les vingt dernières années, les chiffres officiels établissent une durée de thèse moyenne légèrement supérieure à trois ans pour les sciences de la matière et de la vie et approchant cinq ans en sciences humaines et sociales. « Sans grande surprise », remarquaient les auteurs d'une estimation ministérielle sur les années 1990-2000, « la probabilité de conduire un doctorat jusqu'à son terme et dans des délais raisonnables dépend de l'accès à un financement »<sup>19</sup>.

À notre connaissance, l'effet des conditions de financement sur la durée de la thèse n'a pas fait l'objet d'un suivi longitudinal, mais plusieurs enquêtes récentes ont étudié les conditions de travail des jeunes chercheurs, et en particulier l'étendue des inégalités disciplinaires. Le rapport comparatif européen publié cette année par la confédération EURODOC confirme ainsi un défaut de financement en « lettres et SHS », en plus d'un déséquilibre quasi-systématiquement défavorable aux femmes<sup>20</sup>.

<sup>17</sup> Source : DEPP, *Repères et références statistiques*, 2011.

<sup>18</sup> Source : OST, *Indicateurs scientifiques et techniques*, 2010.

<sup>19</sup> Source: MEN-DPD, « Les études doctorales. Évolution de 1991 à 2000 », note n°02-44, 2001.

<sup>20</sup> <http://www.eurodoc.net/workgroups/surveys/>

Outre l'effet du financement à proprement parler, le poids de l'enseignement dans les parcours doctoraux semble aussi avoir un effet crucial sur la durées de thèses ; en effet, 52% de doctorants en lettres ou sciences humaines et sociales exercent une activité salariée, généralement dans l'enseignement, et seulement 9% d'entre eux déclarent un financement doctoral qui ne soit pas directement lié à un contrat d'enseignement universitaire à mi-temps, à temps plein ou en vacations (Tableau 2)<sup>21</sup> :

**Tableau 2. Financement du doctorat en France (2006)**

	Non financés (%)	Salariés hors-université (%)	Financés (%)	
			<i>total, dont ATER et vacations</i>	<i>allocataires uniquement</i>
Ensemble	12	31	56	33
Lettres et SHS	18	52	30	9
Droit et économie	17	34	49	20
Sciences	5	9	86	61

Source : OVE, 2003-2006.

### 3 *Emploi des docteurs*

Différentes enquêtes indiquent que l'emploi des docteurs s'effectue à part approximativement égale entre l'emploi public et privé, avec un salaire net médian proche de 2 000 euros. Au cours des années récentes, leur accès à un emploi à durée indéterminée s'est détérioré, notamment en l'absence d'un financement au cours du doctorat<sup>22</sup>. De plus, les docteurs s'orientent de plus en plus fréquemment vers des emplois hors-recherche dans le secteur privé, et la proportion de docteurs recrutés sur des emplois de cadres a chuté d'environ 11% entre 2007 et 2010<sup>23</sup>.

De nombreux observateurs font état d'une « exception française » en matière d'emploi, ou plutôt de *non-emploi*, des docteurs<sup>24</sup>. Le taux de chômage des docteurs trois ans après la thèse, actuellement stable autour de 10% en France, est effectivement exceptionnel dans les pays de la zone OCDE, et reflète de très fortes disparités disciplinaires (Tableau 3) :

<sup>21</sup> Source: OVE, « Les doctorants. Profils et conditions d'études », *OVE Infos* n°24, 2010.

<sup>22</sup> Source : CEREQ, « Des docteurs en mal de stabilisation », *Bref* n°277, 2010.

<sup>23</sup> Source : CEREQ, « Le diplôme : un atout gagnant pour les jeunes face à la crise », *Bref* n°283, 2011.

<sup>24</sup> Source: CAS, « Les difficultés d'insertion professionnelle des docteurs », note n°189, 2010.



**Tableau 3. Emploi des docteurs en France**

	Taux de chômage		Emploi en CDD	
	2007 (%)	Évolution 2007/2001	2007 (%)	Évolution 2007/2001
Ensemble	10	+5	27	+9
Lettres et SHS	11	-9	29	=
Droit et économie	8	+3	20	+12
Sciences de la vie	10	+3	45	+13
Chimie	16	+6	40	+14
Math. et physique	9	+4	23	+9

Source : CEREQ, 2004-2010.