



Atelier 1 : Formation, emploi scientifique, statut

L'atelier a rassemblé une centaine de participants. Outre des membres du Comité national (chercheurs CNRS et enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur), des représentants des conseils des organismes suivants ont participé aux travaux: IRD, INRA, INSERM.

L'animation de l'atelier a été assurée par Daniel Thomas et Michel Weinfeld

, la rédaction du compte-rendu s'est effectuée sous la responsabilité de Henri-Claude Nataf.

Un document de travail utile est le Plan décennal pour l'emploi scientifique (2001-2010), disponible sur le site web du Ministère de la recherche.

Questions et constats

A-t-on besoin de chercheurs scientifiques ? Faut-il plus de chercheurs ?

- La place de la France : notre pays dispose d'une recherche de qualité. C'est un atout pour son rayonnement culturel, sa puissance économique, son rôle dans le monde et la formation des citoyens. Cependant, la forte baisse récente des moyens de la recherche, les menaces qui pèsent sur l'emploi scientifique, et la perte d'attractivité des métiers de la science, sont autant de périls qui peuvent rapidement faire basculer la France dans un statut de « pays à la remorque » ;
- La société a besoin d'une recherche publique de qualité: le citoyen a un besoin de connaissances afin de mieux appréhender le monde qui nous entoure. Il attend également des réponses rapides et complètes aux problèmes qu'il rencontre dans la vie quotidienne : maladies, pollution, transport, catastrophes naturelles, crise de société, etc. Dans tous ces domaines, le chercheur est de plus en plus sollicité ;
- Le monde socio-économique a besoin d'une recherche publique de qualité : la recherche fondamentale est le berceau de l'innovation industrielle. Alors que les entreprises privées sont de plus en plus soumises à « la tyrannie du court-terme », elles jugent essentiel de pouvoir s'appuyer sur une recherche fondamentale forte et pérenne, qui ne peut se concevoir sans un engagement fort de l'Etat. Il serait néanmoins paradoxal que la recherche finalisée ne soit pas prise en charge par les entreprises, et l'on peut légitimement s'inquiéter du déclin des activités de R&D dans les entreprises françaises, d'autant plus que nous disposons d'un vivier de jeunes docteurs qui n'y trouve pas sa place ;
- Maintien et transmission des connaissances : les chercheurs et les enseignants-chercheurs jouent un rôle essentiel dans l'acquisition, le maintien et la transmission des connaissances. L'une des missions, essentielle et universelle, de l'Université est d'assurer cette transmission, dans notre pays mais également dans le monde ;
- Il n'y a pas assez de chercheurs : en 1999, la France comptait 6,1 chercheurs pour 1000 actifs, à peine au-dessus de la moyenne de l'UE (5,8), contre 8,1 aux USA, 9,3 au Japon, et 10,6 en Finlande. La France se trouve donc en retard par rapport à ses principaux concurrents. Pourtant, le nombre de chercheurs n'a pas cessé de croître en France. Mais on estime que la « somme des connaissances humaines » double tous les 4 ans ! La recherche, qui se situe sur le front de ce domaine, voit donc son champ d'action doubler tous les 6 ans. Si le développement technologique (informatique, instrumentation, espace, services, etc.) a permis aux chercheurs des gains d'efficacité considérables, il faut toujours autant de temps pour analyser un article scientifique et de plus en plus de temps pour se tenir au courant des avancées dans les différents domaines. De plus, les missions du chercheur et de l'enseignant-chercheur se sont élargies ;
- Il n'y a pas assez d'ingénieurs, de techniciens et d'administratifs (ITA) : pour que le développement technologique représente un réel gain d'efficacité pour la recherche, celle-ci doit faire appel à des ingénieurs, techniciens et administratifs qui disposent de compétences de plus en plus fortes et diverses. La recherche publique française souffre d'un manque chronique de personnels ITA.



La recherche : un métier

- Un métier à facettes multiples : recherche, valorisation, encadrement, diffusion des connaissances. Pour répondre aux attentes de la société, le chercheur s'est vu confier de multiples missions. Chaque chercheur remplit celles-ci dans des proportions variées, selon ses aptitudes, ses centres d'intérêt et la demande extérieure ;
- L'Université exprime son besoin d'équipes comprenant des chercheurs à temps plein. Dans certains domaines, il est crucial que des membres de laboratoires puissent consacrer l'essentiel de leur temps à leur activité de recherche ;
- Être chercheur : c'est un vrai métier où l'on joue un rôle à tous les âges. Il n'est pas rare qu'au cours de sa carrière un chercheur soit amené à assumer des fonctions qui porteraient des noms aussi variés que « responsable des ressources humaines », « chef de projet », « expert », « chargé de la communication », etc, dans le monde de l'entreprise ;
- Une activité évaluée en permanence : la recherche requiert une grande liberté d'esprit mais le chercheur doit néanmoins rendre compte régulièrement à ses pairs de ses projets et de ses résultats. Cette évaluation, particulièrement développée au CNRS, est un gage de qualité de la recherche française (voir atelier « Evaluation ») ;
- La précarité n'est pas source de créativité.

Y a-t-il des problèmes de recrutement ?

- Il y a une nette désaffection des jeunes pour les études scientifiques : l'attractivité des métiers de la science est en décroissance ;
- Il y a un manque de perspectives dans les métiers de la recherche.

Cependant :

- Les cadres de la nation sont recrutés jeunes ;
- Le système actuel attire de jeunes chercheurs étrangers de grand talent, pas seulement les français.

Conclusions et propositions

- Un doctorat plus une ou deux années de post-doc : c'est suffisant pour être recruté ! Les organismes de recherche et les universités doivent être les premiers à reconnaître la qualification apportée par le doctorat. L'expérience professionnelle et l'ouverture internationale qu'apporte un séjour post-doctoral représentent clairement un atout supplémentaire pour le candidat comme pour l'organisme, mais il serait absurde de ne recruter que des chercheurs déjà « confirmés » ;
- Il faut accroître la diversité des niveaux de recrutements : les laboratoires doivent pouvoir recruter de jeunes chercheurs, mais aussi attirer des chercheurs plus âgés qui ont acquis à l'étranger, dans l'entreprise, ou dans l'administration une expérience professionnelle originale ;
- Il faut redonner aux enseignants-chercheurs le temps nécessaire pour la recherche : la rigidité du calcul des charges des enseignants-chercheurs qui impose à tous les maîtres de conférence d'enseigner 192 heures par an est un frein pour la recherche. Il faut en particulier permettre aux jeunes recrutés de bénéficier d'un service d'enseignement allégé, afin qu'ils puissent développer une recherche originale dès leur intégration ;
- Il faut encourager le recrutement des docteurs par les entreprises : dans les entreprises françaises 5% des cadres sont docteurs contre 50% aux USA. La faiblesse de la recherche industrielle en France tient en partie au fossé qui sépare encore monde académique et monde de l'entreprise. L'amélioration amorcée grâce à la mise en place des Ecoles doctorales et des dispositifs d'accompagnement est encore fragile. Le passage au système européen Licence-Mastère-Doctorat doit être l'occasion de faire mieux reconnaître dans les conventions collectives la qualification qu'apporte le grade de docteur ;
- Il faut créer de vraies passerelles pour la mobilité (entre corps, entre thématiques, entre établissements).