

## CONTRIBUTION DES JEUNES CHERCHEURS DE L'INSTITUT COCHIN : UN APERÇU DES PROPOSITIONS DES JEUNES CHERCHEURS EN BIOLOGIE

Dans le domaine de la biologie en France, les jeunes chercheurs (doctorants et docteurs non statutaires) constituent les forces vives des laboratoires en termes de production scientifique. En effet, les jeunes chercheurs représentent près d'un tiers du personnel de l'institut Cochin, et y sont représentés par l'association JeCCo. Nous tenons à rappeler que dès le doctorat, les jeunes chercheurs sont des professionnels de la recherche (et pas seulement des étudiants), et que le manque de reconnaissance du doctorat dans la société ne peut s'accomplir sans cette reconnaissance à la base du métier de chercheur.

De par leur statut de précaires en début de carrière, les jeunes chercheurs en biologie partagent des problématiques spécifiques communes. Celles-ci, développées ci-dessous, concernent notamment l'augmentation inquiétante de la précarité en biologie ainsi que les poursuites de carrières ouvertes aux jeunes chercheurs et l'accueil des jeunes chercheurs étrangers.

### I) Précarité et conditions de travail

#### A. Mode de financement des jeunes chercheurs

De manière générale, le financement actuel de la recherche n'est pas réfléchi au regard du JC et par conséquence lui est défavorable, ce qui porte grandement atteinte à l'attractivité des métiers de la recherche. Ceci est dû en particulier à l'augmentation importante des financements sur projets en biologie, parallèlement à une diminution des postes statutaires ouverts aux concours.

**Constat** Le statut des jeunes chercheurs en France reste précaire. En biologie, il existe encore aujourd'hui des doctorants sous contrat de moins de 3 ans, parfois renouvelable chaque année. Or, l'activité de recherche est notamment dépendante de la stabilité professionnelle acquise par le contrat signé. Par ailleurs, depuis une vingtaine d'années, les docteurs non statutaires accumulent les CDD, notamment par le biais des financements sur projets. Ceci conduit à une augmentation dramatique de l'âge moyen de recrutement (par exemple, à l'Inserm en CR2 : 30,7 ans en 2004 - 32,5 ans en 2007 - 34,2 en 2011<sup>1</sup>). Paradoxalement, suite à la loi Sauvadet qui impose une CDIisation après 6 ans de contrat, les délégations régionales freinent les CDD dès 4 ans de contrat passés dans le public, alors que la loi autorise une contractualisation jusqu'à 6 ans. Les jeunes chercheurs en biologie se retrouvent donc dans une impasse, étant donné que l'expérience et le dossier de publications requis pour une réussite aux concours dans les organismes est supérieure à ce qu'il est possible de réaliser dans le temps imparti.

**Propositions** Le doctorant doit signer un contrat d'une durée de 3 ans. Les écoles doctorales ont un rôle central dans la vérification de cette durée de contractualisation au moment de l'inscription, et se doivent de refuser l'inscription le cas échéant. Le nombre de postes précaires offerts aux jeunes chercheurs doit être réduit, en corrélation avec une **augmentation du nombre de postes de chercheurs et enseignants-chercheurs permanents**. Ceci peut se produire sans augmentation du budget de l'ESR, notamment par une diminution des budgets alloués à l'ANR ou autres agences qui financent des contrats courts. Le recrutement sur poste permanent doit se produire plus tôt : les DRH des universités et organismes sont invités à donner des instructions à leurs comités de sélection, de telle sorte que les recrutements en CR2 se produisent au maximum dans les 6 années après le début du doctorat (le concours CR1 devrait également voir baisser sa moyenne d'âge de recrutement tout en permettant un recrutement plus tardif, qui ne doit pas être majoritaire). Une possibilité de régulation des CDD de court terme actuels serait l'attribution de la gestion de ces financements aux organismes, de sorte que des contrats « jeunes chercheurs » soient accordés suite à une sélection par un comité mixte au niveau national, d'une durée de 3 ans non renouvelable, et voués à une présentation aux concours dans les organismes dès la 2<sup>ème</sup> année du contrat.

#### B. Chômage des jeunes chercheurs universitaires

**Constat** Les jeunes chercheurs qui terminent un contrat géré par l'université (contrat doctoral ou autre) doivent entreprendre plusieurs mois (jusqu'à 3 mois) de démarches administratives avant de percevoir des indemnités chômage. Les jeunes chercheurs ayant perdu leur emploi universitaire doivent s'inscrire au

<sup>1</sup> <http://www.rh.inserm.fr/INSERM/IntraRH/RHAccueil.nsf/BilanSocial.html>

Pôle emploi, alors que les indemnités en question sont versées par l'université. En outre, les connaissances de Pôle Emploi sur les compétences acquises au cours du doctorat ne permettent pas un accompagnement constructif dans la recherche d'emploi des docteurs.

**Propositions** Pour que les jeunes chercheurs perçoivent le chômage sans un délai d'attente inacceptable, une simplification des démarches administratives est demandée, avec une gestion pilotée par un seul interlocuteur, idéalement le département des ressources humaines de l'université. Dans l'attente de cette réforme, un document « guide » devrait être rédigé et mis à la disposition des jeunes chercheurs au moins un mois avant la fin de leur contrat pour qu'ils puissent identifier les interlocuteurs et la procédure à suivre en amont. A pôle emploi, des formations sur le doctorat devraient être organisées, de manière à ce qu'un conseil performant soit mis en place pour la recherche d'emploi des docteurs.

## C. Conditions de travail

### a) Droits d'inscription en doctorat à l'université

**Constat** Un doctorant, comme tout autre personnel de laboratoire, utilise les locaux de la faculté pour ses recherches. Pourtant, contrairement au personnel, il doit s'acquitter de frais d'inscriptions pour pouvoir travailler, frais qui s'élèvent à 385 euros (année 2012/2013), ce qui représente 2,33% de son budget annuel (avec un contrat doctoral sans mission complémentaire).

**Propositions** Nous demandons l'exonération des droits d'inscription universitaires pour les doctorants ou leur prise en charge par son laboratoire d'accueil.

### b) Rôles des Écoles Doctorales

Le rôle de l'école doctorale est d'accompagner les doctorants tout au long de leur troisième cycle, notamment de vérifier le bon déroulement du doctorat, mais elle doit également les accompagner afin de découvrir toutes les poursuites de carrières possibles après l'obtention du doctorat.

#### 1. Formations pour les encadrants

**Constat** Le bon déroulement du doctorat passe nécessairement par un bon encadrement. Aujourd'hui, l'Habilitation à Diriger des Recherches (HDR) sanctionne surtout le niveau scientifique du candidat, mais beaucoup moins sa capacité à encadrer de jeunes chercheurs. Même après l'obtention de l'HDR, aucune formation obligatoire n'est requise pour l'encadrement de jeunes chercheurs.

**Propositions** Les critères d'évaluation du diplôme de l'HDR devraient être complétés afin d'intégrer davantage la capacité à encadrer des jeunes chercheurs. Il pourrait être accompagné de formations dans ce domaine, ainsi que dans la gestion de projets ou le management en général. De même, les écoles doctorales pourraient proposer des formations aux encadrants, centrées sur ces problématiques.

#### 2. Formations pour les doctorants

**Constat** Au cours du doctorat, la participation à plusieurs formations est obligatoire. Cependant, elles se concentrent essentiellement autour de la recherche fondamentale et très peu d'écoles doctorales proposent des formations utiles en dehors de la carrière de chercheur public. Parallèlement à ce problème, la connaissance ainsi que l'accessibilité à ces formations sont très réduites.

**Propositions** L'école doctorale devrait orienter son choix de formations autour de problématiques plus variées. Des formations en management, en communication, ou en partenariat avec des entreprises privées pourraient être proposées. Lorsqu'elles existent, la visibilité de ces formations a besoin d'être drastiquement améliorée. Certaines écoles doctorales devraient tout particulièrement améliorer leur site internet afin de promouvoir les formations qu'elles proposent.

#### 3. Accès à l'information

**Constat** Le site internet d'une école doctorale est la première source d'information pour les futurs doctorants et les doctorants inscrits. Pourtant, ils sont généralement très peu fournis et manquent de visibilité sur un certain nombre d'information. Notamment, aucun renseignement n'est donné sur la poursuite de carrière des anciens doctorants.

**Propositions** Il est très important d'améliorer la visibilité et la nature du contenu des sites d'Ecoles Doctorales (nombres de contrats doctoraux disponibles ; laboratoires inscrits ; résumé de projet pour les futurs

doctorants ; mettre à jour régulièrement les formations proposées etc.). Par ailleurs, il est fondamental de publier des statistiques sur la poursuite de carrière des anciens doctorants de chaque école doctorale.

## II) Poursuite de carrière

### A. Dans l'enseignement supérieur et la recherche publique

#### 1) Nombre de postes CR2/MdC vs CR1

**Constat** Concernant les poursuites de carrière dans la recherche publique, les jeunes chercheurs sont aujourd'hui confrontés à une augmentation de l'âge moyen de recrutement sur poste permanent, que ce soit à l'université ou dans les organismes de recherche publique. Le nombre croissant de CDD de recherche accumulés par les docteurs conduit à une augmentation du volume de production scientifique nécessaire à la sélection pour une audition pour un concours. Ces mauvaises pratiques de ressources humaines sélectionnent naturellement une précarité toujours plus importante, au détriment de l'attractivité du métier de chercheur.

**Propositions** Les recrutements sur postes permanents dans les organismes doivent survenir plus tôt dans le début de carrière des chercheurs (dans les 6 ans après le début du doctorat en CR2 ou MdC). Aussi, l'équilibre de répartition des postes CR2/CR1 devrait revenir en faveur d'un recrutement précoce.

#### 2) Rôles de l'université

##### **Constat – manque d'information sur les poursuites de carrières**

Une trop grande proportion des doctorants n'ont pas conscience des perspectives de carrières offertes suite à l'expérience professionnelle de recherche qu'est le doctorat. Beaucoup pensent accéder à un poste permanent dans la recherche sans mesurer la compétition pour ces postes.

**Proposition** L'université se doit d'informer correctement les futurs doctorants sur les perspectives de carrière offertes aux docteurs, aussi bien au niveau de la recherche publique, de la fonction publique hors recherche, que dans le secteur privé. Cette information doit être diffusée par les écoles doctorales, sous différentes formes (dès le M1, rencontres avec des doctorants, docteurs, directeurs de thèse...).

##### **Constat – problème d'accès à l'enseignement en doctorat**

Une part importante de doctorants qui souhaiteraient avoir des expériences d'enseignement n'y a pas accès. Les doctorants en contrat doctoral qui ne parviennent pas à obtenir de mission complémentaire d'enseignement se trouvent dans l'impossibilité d'obtenir des enseignements, souvent indispensables au processus de recrutement des maîtres de conférence.

**Proposition** Pour permettre à tout doctorant en contrat doctoral le souhaitant d'accéder à des enseignements universitaires, la mission complémentaire d'enseignement actuellement de 64 heures équivalent TD par an pourrait être revue à la baisse. Son volume pourrait varier de 20 à 64 h équivalent TD par an, et être révisée chaque année par chaque université selon le nombre d'heures à pourvoir et la demande en missions complémentaires. En tout état de cause, la rémunération horaire applicable doit rester constante à celle appliquée aujourd'hui dans le cadre du contrat doctoral.

#### 3) Lisibilité des critères

**Constat** Les critères pris en considération lors des concours sur postes permanents (aussi bien en université qu'en organismes) par les comités de sélection ne sont pas précisément affichés. Notamment :

- la présence d'un candidat local dans le laboratoire d'accueil dans le cas de postes profilés (MdC ou en postes profilés en CR2 dans certains organismes) n'est pas signalée de manière systématique.
- l'importance de la prise en compte d'un contrat de recherche à l'étranger.
- les limites inférieure et supérieure d'années d'expérience requises pour une section donnée (CNU, CoNRS, CSS) devraient être définies et diffusées une fois par an pour chaque section.

**Propositions** Les critères pris en compte doivent être clairement affichés lors de la publication du concours. Ils devraient être identiques ou très légèrement modifiables d'une année sur l'autre pour une même section, et être également très proches d'une section à l'autre au sein d'une même discipline.

## B. Dans le privé et les fonctions publiques hors ESR

### 1) Rôles de l'université

**Constat** Les jeunes chercheurs sont souvent très peu informés sur les poursuites de carrière qui leur sont offertes.

**Propositions** Les universités, éventuellement par le biais des écoles doctorales, doivent mener des actions pour informer les jeunes chercheurs sur les poursuites de carrière envisageables après un doctorat en biologie. Une voie importante serait le rapprochement des écoles doctorales avec le tissu économique local, notamment les PME/PMI et les collectivités, pouvant passer par l'organisation de forums annuels voués à favoriser les rencontres doctorants/docteurs avec les acteurs locaux.

### 2) Reconnaissance du doctorat : conventions collectives / fonctions publiques

**Constat** Des lacunes importantes sont visibles concernant la valorisation du doctorat en France. Dans le secteur privé, très peu de conventions collectives **reconnaissent l'expérience professionnelle du doctorat** permettant l'acquisition de compétences qui lui sont propres. Dans le secteur public, l'emploi des docteurs hors enseignement supérieur-recherche pour leurs compétences développées durant leur projet de recherche est encore très peu développé.

**Propositions** Nous demandons l'amorce de négociations avec les partenaires sociaux par branches pour valoriser l'expérience professionnelle du doctorat dans les conventions collectives. Dans le secteur public, l'emploi des docteurs doit être renforcé, dans la haute fonction publique et dans la fonction publique territoriale.

## III) Le Doctorat à l'international

Aujourd'hui, la qualité et la portée internationale de la recherche française bénéficient de l'apport considérable des 41% de jeunes chercheurs étrangers. Pourtant, cette population est particulièrement touchée par un certain nombre de problèmes. Négliger les jeunes chercheurs étrangers revient à compromettre l'excellence de la recherche française, son attractivité à l'international et se révèle un exemple manifeste de discriminations.

### A. Libéralités et Contrats Doctoraux

**Constat** Selon une enquête récente de la CJC, les doctorants étrangers ne sont que 47% à bénéficier d'un contrat de travail<sup>2</sup>. Il existe encore des cas en biologie où des jeunes chercheurs étrangers touchent des « libéralités » (financement sans cotisation sociale = travail au noir).

**Propositions** La contractualisation des jeunes chercheurs étrangers doit être améliorée. Les organismes offrant des libéralités doivent transformer ces financements en contrats doctoraux, même si cela implique une diminution mesurée du nombre de financements. Ces organismes pourraient verser leur financement à l'université, qui compléterait au niveau du contrat doctoral avec les charges sociales.

### B. Europe

**Constat** Au niveau Européen, la charte européenne du chercheur et le code de conduite pour le recrutement des chercheurs<sup>3</sup> décrivent les bonnes procédures de recrutement des chercheurs, y compris des doctorants et docteurs (entretien, affichage de postes etc.). Beaucoup d'aspects liés au recrutement sont à améliorer dans les établissements français, à commencer par une contractualisation systématique des jeunes chercheurs. En ce sens, un label d'excellence européen « Excellence in Research » est distribué à tout organisme ayant la volonté d'améliorer ses pratiques de ressources humaines. En France, seul l'INRA possède ce label.

**Propositions** Il est évident que la France doit s'inscrire dans une dynamique européenne d'homogénéisation des bonnes pratiques. Pour aller dans ce sens, la Charte Européenne doit servir d'étalon et de guide à suivre. Le label européen d'excellence rapporte un certain niveau de prestige dans le paysage européen, et est garant d'une importance accordée par l'organisme à la gestion de ses ressources humaines. L'obtention de ce dernier devrait constituer un objectif prioritaire pour nos établissements français (notamment CNRS, INSERM, universités).

<sup>2</sup> <http://cjc.jeunes-chercheurs.org/expertise/etrangers/2012-09-sondage-JC-etrangers.pdf>

<sup>3</sup> [http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/eur\\_21620\\_en-fr.pdf](http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/eur_21620_en-fr.pdf)