

Recherche et enseignement supérieur Propositions pour l'emploi et les carrières

Alors que les besoins sont énormes pour mener 50 % d'une tranche d'âge au niveau de la licence et atteindre les 3 % du PIB pour la recherche, le gouvernement développe une politique basée sur des emplois contractuels précaires et remet fortement en cause les emplois statutaires.

Jacques Fossey

Directeur de recherche au CNRS, membre du bureau national du SNCS.

L'enseignement supérieur et la recherche française traversent une crise majeure. La part de cette dernière dans le PIB ne cesse de rétrograder de 2,4 à 2,2 % depuis 1992. Selon cet indicateur, la France est passée du 5^e au 14^e rang mondial (1).

Face à cette crise, la communauté scientifique a fait un ensemble de propositions lors des États généraux de Grenoble. Alors que celles-ci sont essentielles, elles n'ont pas été reprises par le gouvernement. Au contraire, celui-ci a promulgué deux lois qui vont radicalement transformer notre système de recherche et d'enseignement supérieur.

Le Pacte pour la recherche voté en avril 2006 éclate les organismes en agences de moyen, de financement, d'évaluation. Il cantonne les universités aux fonctions d'opérateurs de recherche et complique la lisibilité de notre système de recherche en multipliant les structures intermédiaires : RTRA (réseau thématique de recherche approfondie), PRES (pôle de recherche et d'enseignement supérieur), pôles de compétitivité... Il met à mal une organisation dont l'efficacité est prouvée notamment par un classement du type Shanghai, selon lequel le CNRS est le premier établissement de recherche, derrière quatre organismes états-unis dont la NASA.

Votée en août 2007, la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) institutionnalise et exacerbe la concurrence entre les établissements universitaires. Elle accentue leurs inégalités et amplifie les déséquilibres du tissu universitaire sur notre territoire. Ces deux lois développent la précarité et multiplient les CDD au détriment des emplois statutaires.

L'emploi dans la recherche et l'enseignement supérieur

En France, le secteur recherche et développement mobilise environ 360 000 emplois en équivalent temps plein travaillé (ETPT) dont 200 000 chercheurs ou assimilés (2). Plus de la moitié de ces emplois (57 %) relève du privé (cf. Le secteur recherche et développement en France). L'enseignement supérieur représente 153 000 emplois publics payés sur crédits d'État dont près de 19 000 professeurs d'université et 35 000 maîtres de conférences (cf. Les personnels de l'enseignement supérieur). Les emplois payés sur ressources propres des établissements d'enseignement supérieur n'entrent pas dans ce décompte.

Contrairement à ce qu'a déclaré Nicolas Sarkozy dans son discours d'Orsay (cf. p. 6), la proportion des personnels scientifiques dans notre population active (8 pour 1 000) reste inférieure à celle des États-Unis (10 pour 1 000). Il a par ailleurs réaffirmé vouloir atteindre, en 2012, l'objectif de 3 % du PIB pour la dépense de recherche (3). Cela nécessiterait 490 000 emplois dont 280 000 chercheurs soit 75 000 chercheurs supplémentaires, et 205 000 non-chercheurs soit 50 000 emplois supplémentaires (4). Cela représenterait un effort considérable : 15 000 chercheurs supplémentaires par an. Même en multipliant les CDD, le gouvernement ne tiendra pas son engagement car nous n'avons pas suffisamment de chercheurs en formation !

Dans le secteur public, des personnels sur emplois statutaires et des contractuels cohabitent. La première catégorie comprend notamment les enseignants-chercheurs et les BIATOSS de l'enseignement supérieur ainsi que les chercheurs et les IT des EPST. Parmi les contractuels se trouvent les personnels des EPIC et tous les CDD précaires, notamment ceux créés par l'Agence nationale de la recherche (ANR).

Depuis de nombreuses années, les gouvernements suppriment des emplois statutaires. Cela a commencé avec l'externalisation des services de nettoyage. La volonté de mettre le synchrotron SOLEIL dans une structure privée procède également de cette politique. L'objectif est de faire baisser le nombre total de fonctionnaires et donc de transformer, à grande échelle, les postes statutaires en emplois contractuels. Les personnels ont bien compris que cette stratégie n'était pas à leur avantage. En 2004, le mouvement des chercheurs a eu pour catalyseur la transformation de 550 emplois statutaires en 550 CDD.

Depuis la situation s'est fortement dégradée. La création de l'ANR a entraîné la multiplication de CDD liés aux projets de recherche. Lors de la contractualisation quadriennale, les universités peuvent désormais fixer le volume d'emplois contractuels qu'elles pourront recruter sur crédits d'État. Depuis la mise en place de la LOLF, le CNRS diminue l'emploi statutaire au bénéfice de CDD. Les emplois de contractuels représentent aujourd'hui 10 % des 30 000 ETPT du CNRS. Bien entendu, cette politique accroît fortement la précarité.

Dans son discours d'Orsay, Sarkozy reconnaît aussi « que la rémunération des chercheurs français est de deux à trois fois inférieure à celle des autres pays comparables au nôtre ». Partant de ce constat, Bréchet, ex-directeur de l'INSERM, a mis en place les contrats d'interface qui permettent à certains chercheurs de bénéficier pendant 3 à 5 ans d'une rémunération supplémentaire de 1 500 euros par mois.

Bien qu'il soit reconnu que les chercheurs sont sous-payés, ni le gouvernement ni les directions d'organisme n'envisagent de régler le problème autrement que par l'attribution temporaire de primes exceptionnelles pour une minorité (salaire au mérite). Cette pratique

est déjà mise en œuvre dans la LOLF, avec l'accroissement du nombre d'indemnités spécifiques pour fonction d'intérêt collectif (ISFIC) (5) et les bourses Descartes (6).

Propositions

La recherche et l'enseignement supérieur ont besoin d'un véritable plan de mobilisation générale pour répondre aux ambitions affichées – société de la connaissance, 3 % du PIB pour la recherche et développement, 50 % d'une tranche d'âge au niveau de la licence...

Concernant les personnels, nous considérons que l'emploi statutaire doit être la règle et le recours à l'emploi contractuel l'exception. Une réflexion de fond doit être menée sur les débuts de carrières. La situation la plus scandaleuse est celle des thésards qui, avec un niveau d'études bac+5, bénéficient d'une rémunération égale au SMIC.

Nous proposons de fixer les rémunérations en début de carrière d'un emploi niveau bac à 1,4 fois le SMIC. Ensuite pour chaque année après ou avant le bac, on ajoute ou on retranche 0,1 fois le SMIC. Ainsi, la rémunération d'un ingénieur d'études débutant, d'un ATER ou d'un étudiant en début de thèse (bac+5) devrait être à 1,9 le SMIC. Celle d'un chercheur, d'un maître de conférences ou d'un ingénieur de recherche débutant (bac+8) à 2,2 fois le SMIC, c'est-à-dire 2 816 euros bruts mensuels au lieu de 2 059 actuellement. En conservant les amplitudes actuelles, la fin de carrière devrait se situer entre 5 000 et 7 600 euros bruts.

Nous souhaitons un déroulement de carrière fluide, dans le cadre d'un corps unique, avec une progression à l'ancienneté et au mérite. Cette dernière se ferait par l'obtention d'une dizaine d'échelons accélérés acquis après une évaluation menée par les pairs. Elle devrait prendre en compte toutes les missions statutaires sans se limiter à la seule partie recherche, notamment pour les enseignants-chercheurs.

De toute façon, le bon déroulement des carrières dépendra des moyens financiers que sont prêts à y consacrer les pouvoirs publics et notamment de la mise sur pied d'une programmation pluriannuelle de l'emploi scientifique et universitaire.

Cette programmation doit être accompagnée d'un plan d'urgence pour attirer les étudiants vers le doctorat. Pour satisfaire les fortes demandes à venir, nous devrions, en cinq ans, doubler le nombre de thèses passées pour atteindre les 20 000 par an d'ici 2012.

La situation de l'emploi scientifique et universitaire est alarmante, de même que l'accroissement sans précédent de la précarité et des emplois contractuels publics au détriment de postes statutaires. Nous n'atteindrons pas les 3 % du PIB sans une forte participation des entreprises et du secteur privé où un développement massif de l'emploi scientifique et technique doit être envisagé. Le doctorat doit être reconnu dans les conventions collectives et dans les grilles de la fonction publique. Pour les enseignants-chercheurs, on doit rapidement envisager la réduction programmée du service statutaire d'enseignement à 150 heures.

Les stratégies syndicales de défense des personnels – sur la question du pouvoir d'achat et sur le déroulement des carrières – ne peuvent se limiter au seul emploi statutaire. La demande d'intégration des emplois contractuels et précaires dans le cadre de l'emploi statutaire constitue une revendication juste, mais celle-ci doit être accompagnée par un ensemble de revendications s'appliquant aux contractuels. Les organisations syndicales doivent donc développer des stratégies propres à ces situations sinon elles seront affaiblies de façon durable.

Notes et références

1. Avec un effort de 40 milliards d'euros (Md€) en 2007, la France se situe au 5^{ème} rang mondial.
2. Le décompte en ETPT inclut tous les emplois qu'ils soient statutaires ou contractuels et tient compte des temps partiels. Sont considérés comme chercheurs tout emploi recherche du niveau post-thèse, c'est-à-dire principalement les chercheurs des EPST et les ingénieurs de recherche du public ou du privé. Les thésards sont décomptés parmi les chercheurs. Les enseignants-chercheurs contribuent pour un demi ETPT à la recherche. Les deux tiers des emplois publics sont des chercheurs.
3. En prenant 40 Md€ pour 2,2 % du PIB en 2007 et les taux moyens d'inflation et de croissance observés lors des dix dernières années, cet effort devrait avoisiner les 70 Md€ en 2012.
4. Cette première approximation s'obtient en multipliant 360 000 par 3,0/2,2 soit 490 000. Ce type de projection grossière avait été fait par la Commission européenne à la suite de Lisbonne. Elle en avait déduit que l'Union européenne avait besoin de 700 000 chercheurs supplémentaires d'ici 2010.
5. L'ISFIC concerne principalement les directeurs d'unité.
- 6 Ces bourses, environ 75, sont attribuées à des chargés de recherche recrutés depuis deux ans plus.

Le secteur recherche et développement en France

ETPT/R 2005	administration	entreprises	total
chercheurs	95 669	108 814	204 483
non-chercheurs	62 793	90 050	152 843
total	158 462	198 864	357 326

ETPT/R : emploi temps plein travaillé recherche. Source : MEN – MESR – DEPP C2

Les personnels de l'enseignement supérieur

	ETPT/ES
enseignants-chercheurs et assimilés dont thésards	79 616
autres enseignants	14 022
enseignants MAP	1 104

personnels non enseignants	56 509
personnels MAP non enseignants	1 551
total	152 802

ETPT/ES : équivalent temps plein travaillé enseignement supérieur MAP :
ministère de l'Agriculture et de la Pêche. Source : MIREs 2008

Recrutement et carrière post-thèse en SHS Des parcours diversifiés

Le sigle « SHS » (sciences humaines et sociales) regroupe des disciplines aux débouchés très hétérogènes. Malgré les spécificités de la réalisation de la thèse en SHS, l'insertion trois ans après la soutenance se rapproche sur plusieurs points des sciences exactes.

Matthieu Hély¹, Sophie Pochic²

1. Maître de conférences à l'université Paris X-Nanterre, syndiqué SNECUP.

2. Chargée de recherche au CNRS, syndiquée SNCS.

Les docteurs de sciences humaines et sociales (SHS) n'auraient que le secteur public comme débouché, que ce soit au niveau du secondaire ou du supérieur ? Les entreprises les bouderaient, au contraire des docteurs en sciences exactes ? Derrière cette image réductrice, il semble nécessaire d'aller voir d'un peu plus près le devenir après la thèse dans différentes disciplines de SHS. On imagine assez bien qu'une thèse d'économie ou de gestion n'offre pas les mêmes débouchés professionnels qu'une thèse en histoire médiévale ou d'anthropologie.

Le CEREQ (1) permet justement de suivre depuis dix ans (1997-2006) le devenir des docteurs trois ans après l'obtention de leur diplôme en prenant de grands domaines de spécialité – droit, économie, gestion versus lettres et sciences humaines (2). On peut cependant regretter de ne pas disposer d'informations plus fines (chaque discipline) et surtout que ces découpages ne correspondent ni à celui du CNU, ni à celui du CNRS (3).

La thèse en SHS

Ces enquêtes soulignent que les trajectoires pendant la thèse en lettres et sciences humaines se différencient toujours des sciences exactes, même si des tentatives d'harmonisation se mettent en œuvre avec plus ou moins de succès. Les thèses en SHS – un peu moins de cinq ans en moyenne – durent plus longtemps que celles en sciences exactes. Cela s'explique par plusieurs raisons. Un faible taux de financement – peu d'allocations et encore moins de CIFRE. Une forte pratique d'enseignement considérée comme une expérience professionnelle – les charges de TD et les postes d'ATER sont utilisés aussi comme des compléments de financement. Et enfin une expérience plus solitaire – réalisation d'enquêtes originales avec un faible encadrement collectif.

Les tentatives actuelles d'harmonisation autour du modèle unique de la thèse en trois ans ont plus camouflé que résolu le problème. En interdisant aux thésards de se réinscrire en 4^e ou 5^e année, les écoles doctorales les rendent « invisibles » dans leurs statistiques et auprès des organismes de protection sociale. Elles font ainsi du doctorant un travailleur dénié, parfois contraint de recourir à des « prête-noms » pour assurer des charges de cours.

Insertion après la soutenance

Malgré ces profondes différences avec la réalisation d'une thèse en sciences exactes, leur insertion trois ans après la soutenance se rapproche sur plusieurs points.

Le chômage en sciences humaines et sociales reste légèrement inférieur à celui des docteurs en chimie et sciences de la vie (10 % contre 13 % en 2006). Ayant moins fréquemment « enchaîné » sur un postdoc, leur instabilité professionnelle est aussi moins grande : leur taux de CDD demeure plus faible qu'en chimie ou sciences de la vie – 18 % contre 36 % en 2006. Jusqu'à récemment, avec des thèses longues, un poste d'ATER souvent avant la soutenance, les docteurs en SHS étaient considérés par leurs pairs comme de jeunes chercheurs autonomes qui n'avaient pas besoin de « stages postdoctoraux » pour compléter leur formation.

Enfin, si le secteur public au sens large constitue leur principal débouché – 84 % des docteurs en lettres et sciences humaines y travaillent trois ans après leur diplôme en 2006 –, cela n'est ni spécifique, ni uniformément réparti. En droit, économie, gestion, la moitié seulement des docteurs intègre le secteur public (52 % en 2006), proportion comparable en mécanique, électronique, informatique, sciences de l'ingénieur (49 %). Mais surtout, d'autres disciplines de sciences exactes comme les sciences de la vie et de la terre se concentrent dans le secteur public (71 % en 2006).

Mais que font-ils s'ils ne deviennent pas chercheurs ou enseignants-chercheurs du public, vous demandez-vous ? La vraie différence avec les sciences exactes est qu'ils ne deviendront pas « chercheurs du privé », puisque la R & D leur reste quasiment fermée dans les grandes entreprises. En 2004, moins de 5 % d'entre eux se trouvaient dans cette situation contre plus de 20 % pour les sciences exactes – et jusqu'à 32 % pour les disciplines appliquées comme mécanique, électronique, informatique, sciences de l'ingénieur.

R&D et secteur privé

Seules les grandes entreprises, notamment publiques, possédaient un pôle SHS dans leur département R & D. Le recrutement de ces pôles privilégiait souvent des écoles de commerce avec une « touche recherche » – niveau master (4). Ces pôles ont été les premiers à faire les frais des contractions des budgets R&D en période de récession économique comme au début des années 2000.

Le secteur privé ne leur est cependant pas complètement fermé, puisque l'on recense 20 % de docteurs en SHS en emploi de cadre hors recherche, pourcentage supérieur au 17 % des sciences exactes.

Les métiers qui peuvent utiliser les compétences d'analyse, de gestion de projet et de synthèse des docteurs en SHS sont variés, du chargé d'études au consultant en passant par chargé de mission, formateur, etc. Les sociologues ou politistes dans des cabinets conseils et centres de recherche privés peuvent ainsi faire en pratique de la recherche contractuelle, parfois avec des applications, sans se dénommer ni même se ressentir « chercheurs du privé ».

Le processus de « deuil de la recherche (académique) » et la reconversion après 35 ans peuvent cependant se révéler douloureux, en particulier s'ils n'avaient pas été anticipés, ou qu'ils arrivent après plusieurs années consacrées à monter un dossier scientifique pour les concours – les éternels classés deuxièmes.

Malgré tout, les docteurs réussissent aussi à faire reconnaître leur qualification puisqu'ils sont peu nombreux à ne pas exercer un emploi de « cadre » (8 % en 2001). Il faut surtout se rappeler que le sigle « SHS » regroupe des disciplines aux débouchés très hétérogènes.

Certaines sont presque par définition ouvertes sur le secteur privé, comme l'économie, la gestion ou le droit – dont le doctorat donne par exemple l'admissibilité aux écoles d'avocats, un pourcentage non négligeable choisissant cette voie après la thèse. Leurs financements – possibilités assez faciles de négocier un CIFRE – et leurs perspectives de débouchés dans le privé les rapprochent des sciences de l'ingénieur.

À l'inverse, d'autres disciplines, comme les lettres et les sciences humaines, ont pour principal débouché le secteur public, perspective qui se réduit progressivement depuis dix ans. Mais même dans ce groupe, il faut distinguer ces deux domaines.

En lettres, le CAPES et l'agrégation du secondaire sont souvent préparés avant la thèse – les commissions de spécialistes recrutant en priorité voire en exclusivité des docteurs-agrégés, considérés comme des enseignants plus polyvalents. Certains réalisent leur thèse sans financement en étant en poste dans le secondaire – ce qui peut expliquer aussi les durées plus longues de réalisation – et réintègrent le secondaire après la soutenance. Vécue comme une déception s'il s'agit d'un retour à la case départ, cette réintégration est plus facile à accepter si la thèse ouvre la voie relativement prestigieuse et rémunératrice des classes préparées.

En sciences sociales, l'agrégation n'est pas considérée comme une condition sine qua non – sans doute aussi parce que la science politique ou l'anthropologie ne sont pas des disciplines à part entière du secondaire. Et certains docteurs se retrouvent à préparer ces concours du secondaire après leur thèse, à plus de 30 ans, avec le sentiment amer d'avoir perdu leur temps...

Nouvelle norme de socialisation académique

Mais ce tableau fondé sur les parcours des docteurs sortis au maximum en 2003 (devenir trois ans après en 2006) est déjà daté. Les trajectoires d'après-thèse des SHS se rapprochent progressivement des sciences exactes en raison des transformations profondes du système de financement de l'enseignement supérieur et de la recherche, notamment la création de l'ANR. Les chances d'obtenir un poste de titulaire dans la fonction publique de recherche et d'enseignement supérieur diminuent progressivement. 66 % des docteurs interrogés en 1997 étaient titulaires d'un poste statutaire dans la fonction publique dans les trois années consécutives à la soutenance de la thèse contre respectivement 61 % en 1999 et 53 % en 2001 (5).

En 2001, 41 % des docteurs en SHS se trouvaient dans cette trajectoire d'accès direct et durable aux métiers de chercheur et enseignant-chercheur contre 29 % en sciences exactes. Leurs thèses longues et solitaires étaient reconnues comme de qualité et permettaient un accès direct à l'emploi stable. En sciences de la vie, par exemple, les thèses courtes insérées dans des programmes d'équipes de recherche étaient considérées comme un apprentissage incomplet de la logique de la recherche.

Dans un climat de compétition intense et en l'absence de postes stables, l'offre de postdoc en France et à l'étranger se multiplie à l'image des autres disciplines. Il en va de même des CDD ANR qui font vivre les équipes de recherche. Postdoc et CDD deviennent la norme de la socialisation académique. L'institutionnalisation du postdoc tend en retour à dévaloriser le titre de docteur et à toujours élever le niveau d'exigence requis pour obtenir un poste stable – nombre de publications notamment. Mais en SHS, ces CDD sont proposés à de « jeunes » chercheurs de 32 voire 35 ans. Ces CDD que nous n'aurons pas la décence d'appeler des « stages » sont perçus par tous comme des emplois d'attente et non comme un complément de formation. Cette file d'attente de docteurs qui souhaitent intégrer les métiers de la recherche risque encore de s'allonger avec la proposition de généraliser le recrutement sur CDD des jeunes chercheurs et enseignants-chercheurs. Le rapport Attali ne propose pas grand-chose pour inciter les entreprises françaises à embaucher ces docteurs en reconversion et à développer la recherche privée également sur ces thématiques. Elles investissent bien dans le mécénat culturel, pourquoi pas dans le mécénat scientifique en anthropologie ou en philosophie ?

Notes et références

1. Centre d'études et de recherches sur les qualifications, établissement public dépendant du ministère de l'Économie, des Finances et de l'Emploi et du ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité.
2. MOUTJOURIDES, P., CALMAND, J. Docteurs, génération 2003. Note Iredu, janvier 2007.
- GIRET, J.-F. De la thèse à l'emploi : les débuts professionnels des jeunes titulaires d'un doctorat. Marseille : CERREQ, 2005. Bref n° 220. ISSN : 0758-1858.
- BERET, P., GIRET, J.-F. et al. La mobilité professionnelle des jeunes docteurs. Marseille : CERREQ, 2003. RELIEF n° 2. ISSN : 1763-6213.
3. Le dernier rapport sur les études doctorales réalisé par le ministère dont l'intérêt était de permettre une analyse détaillée par discipline date de 2001... 4. De peur d'avoir des salariés trop spécialisés dans un contexte d'incertitude fort sur les besoins en compétence à l'avenir...
5. BERET P., GIRET J.-F., RECOTILLET I. L'évolution des débouchés professionnels des docteurs : les enseignements de trois enquêtes du CERREQ. Éducation et formation, mars 2004, n° 67, p. 109-116.

Enseignement supérieur et recherche Jeunes scientifiques : enjeu prioritaire

Enjeu majeur pour la recherche et l'enseignement supérieur, la situation des jeunes scientifiques détermine la qualité du recrutement. Irriguer les activités du pays par des cadres formés par la recherche constitue également une priorité. La faible syndicalisation de ces jeunes représente un obstacle à des actions syndicales efficaces sur ces questions.

**Henri Audier
Directeur de recherche émérite au CNRS.**

Alors que la question de la place des docteurs dans les activités du pays surdétermine la politique à suivre vis-à-vis des jeunes scientifiques, la ministre de la Recherche « saucissonne » les problèmes. Elle a ouvert plusieurs « missions » et « chantiers » ponctuels, notamment en confiant au Conseil supérieur à la recherche et à la technologie (CSRT) un rapport sur les « Jeunes chercheurs et jeunes enseignants-chercheurs » (1).

Rapport partiel et donc dangereux

Le rapport du CSRT constitue un très bon mémento des textes juridiques en vigueur. Parfois d'une manière contradictoire, un certain nombre d'aspects y sont discutés – durée, contenu, conditions matérielles et valorisation du doctorat.

Les compliments s'arrêtent là, mais les auteurs ne sont pas en cause. La méthodologie, le périmètre limité d'étude et la précipitation imposés par le ministère sont bien à l'origine des critiques faites ici à ce rapport. Commandité le 30 juillet, il a été remis en septembre ! La méthode reste particulièrement contestable. Faire le recueil des propositions de 30 organisations – syndicats, associations, services ministériels, inspections générales – revient à établir un catalogue dans lequel la ministre choisit ce qu'elle veut. Exemple caractéristique : celui des carrières. Trois solutions sont avancées : « un système de primes modulables », « un contingent raisonnable d'avancement au choix » et « revaloriser l'ensemble de la grille ». Ces propositions, en apparence œcuméniques, sont tout aussi compatibles avec les positions syndicales qu'avec le projet du gouvernement de remplacer les carrières par des primes individualisées.

Situation paradoxale et difficile du doctorat en France

La France ne forme par an que peu de docteurs (10 000) comparé à la Grande-Bretagne (14 000) et l'Allemagne (24 000). Paradoxe : le taux de chômage des docteurs français est plus fort que dans les autres pays et même supérieur à celui des diplômés de qualification moindre (2). Quand on parle du doctorat, c'est d'abord ce constat qu'il eut fallu approfondir.

La stagnation du nombre de docteurs depuis 12 ans masque de fortes évolutions. La proportion d'étrangers et celle de femmes s'accroissent. Si bien que le nombre absolu de « docteurs français mâles » baisse significativement, signe d'une diminution de l'attractivité. Et le phénomène est cumulatif : plus les docteurs se retrouvent au chômage, moins les étudiants s'engagent dans les masters recherche.

Quelle place des docteurs dans les activités du pays ?

À peine 10 % des cadres français (public et privé) possèdent une formation par la recherche contre 50 % en Allemagne ou aux États-Unis. Si cette statistique date de plus de 10 ans, la situation n'a pas pu qualitativement changer depuis. Ce taux est beaucoup plus élevé (25 à 30 %) en chimie, premier secteur qui reconnaît la thèse dans les conventions collectives. Les écoles de chimie sont de longue date plus liées à l'université que les autres et les industriels connaissent la valeur de la thèse.

Dans les années 1998, Polytechnique avait réussi à porter à 30 % le nombre d'élèves soutenant une thèse. Des chasses gardées dans le recrutement des grands groupes instaurées par les associations d'anciens élèves, la méconnaissance de la valeur de la thèse et même le mépris de l'université de certains dirigeants ont fait que les docteurs ne tiraient aucun avantage des trois ans de recherche. Le rapprochement universités/écoles/ prépas reste une condition pour que le doctorat trouve une pleine reconnaissance. Ce d'autant qu'il deviendra une référence européenne forte pour les cadres.

La deuxième carence française est que l'investissement du privé dans sa propre recherche continue à stagner malgré un quadruplement des aides de l'État depuis 2002. Comme le soulignait le rapport Beffa (3), le potentiel français demeure sous-développé en matière de secteurs technologiques de pointe qui demandent plus de docteurs (ou d'ingénieurs docteurs) que d'ingénieurs.

Même carence dans la proportion de PME impliquée dans l'innovation. C'est bien une autre politique industrielle et une autre utilisation des aides de l'État qu'il faut mettre en œuvre. Pour le moins, le recrutement de docteurs devrait être un facteur majeur d'un crédit d'impôt, par ailleurs inefficace et pléthorique.

Enfin, il n'est plus possible de développer le secteur public sur CDD. Le nombre de chercheurs CNRS demeure le même qu'en 1993 ! Il faudrait créer mille emplois par an d'enseignants-chercheurs pour la réussite en licence, mille autres pour permettre à ceux-ci de faire plus de recherche, etc. Bref, un plan pluriannuel de création d'emplois dans l'enseignement supérieur et la recherche s'avère non seulement nécessaire pour le développement de ces secteurs, mais indispensable pour redonner confiance aux étudiants afin qu'ils s'engagent vers le doctorat.

La précarité contre l'attractivité

Nous sommes favorables à ce que les jeunes docteurs aillent passer un ou deux ans dans un autre pays, avant ou après le recrutement. Il est nécessaire de financer le docteur une ou deux années après la thèse même quand il est recruté au plus près de celle-ci. Mais nous nous opposons à une politique de précarité.

La précarité constitue avant tout un choix de pilotage politique de la recherche. « Le développement d'emplois contractuels [...] permettra de faciliter des recrutements sur la base de projets et [...] de réorienter les recherches vers les besoins prioritaires », annonçait, dès 2003, Claudie Haigneré (4). Aujourd'hui, aux contrats ANR de courte durée, correspondent les CDD.

L'absence programmée sur cinq ans de création d'emplois statutaires, l'importance donnée dans la LRU au recrutement-maison de CDD et CDI et la volonté de supprimer le statut des chercheurs dans les EPST montrent que l'objectif gouvernemental vise à remplacer, à terme, les statuts de titulaires – y compris des enseignants-chercheurs – par des CDI et des CDD. Politique qui sévit dans toute la fonction publique.

Malgré nos demandes, on ne connaît pas le nombre de « précaires » actuellement au niveau post-thèse. De notre côté, nous évaluons à près de 5 000 les CDD de l'ANR, au moins autant sur d'autres contrats notamment de l'Europe, 7 000 à 8 000 ATER (5) et « quelques » milliers sur des situations plus ou moins légales – fondations, libéralités, etc. Une certitude : actuellement, on recrute, chaque année, plus de précaires que de statutaires.

Cette période longue d'incertitude entre thèse et recrutement constitue un facteur terriblement anti-attractif pour les jeunes (6). Avec les postdocs, l'Amérique du Nord « pille » chaque année des dizaines de milliers de docteurs formés par d'autres et les intègre dans son économie (7). Cette politique des postdocs est inadaptée à l'Europe. Elle entraîne la désaffection des étudiants pour nombre de filières scientifiques. Ce d'autant que l'écart en matière d'investissement dans la recherche se creuse entre l'Europe et ses concurrents américains et japonais.

Le rapport du CSRT aborde, avec une grande hypocrisie, la proposition du ministère d'un contrat de cinq ans après la thèse sur le modèle des « contrats Avenir de l'INSERM ». S'il s'agit d'embaucher ensuite tous ces contractuels (mais à un âge tardif), alors il est bien plus attractif de les recruter tout de suite sur un emploi stable. Et que fait-on de ceux qui ne seront pas titularisés ? Toutes les enquêtes montrent que le secteur privé veut recruter « jeune », dès l'obtention du diplôme, éventuellement à l'issue de la thèse mais sûrement pas après un postdoc de cinq ans.

Pour une stratégie syndicale

L'auteur suggère que les syndicats SNCS et SNESUP mettent la situation des doctorants et des précaires au centre de leur activité, y compris dans l'intérêt des statutaires. Plus la proportion de précaires monte, plus les statuts seront difficiles à défendre. Il existe tous les éléments dans nos plates-formes de congrès, pour les doctorants comme pour les précaires. Il faut les expliciter, les mettre en commun et les faire connaître. Mais cela reste insuffisant pour plusieurs raisons.

Nous ne touchons pas les doctorants et les précaires très parcellisés qui se reconnaissent mal dans les syndicats. Il faut exiger d'être associés à une enquête sur les précaires et proposer des solutions pour chaque situation concrète. Il faut donc les connaître. En vertu du droit syndical, nous devons réclamer la liste et les adresses de ces personnels dans les organismes et universités pour les contacter.

Il conviendrait, pour le moins, de créer un site commun sur le sujet avec notre plate-forme mais aussi les actions et démarches entreprises. Enfin, il faut durcir notre plate-forme : mettre plus en avant la demande de plan pluriannuel et exiger la transformation de crédits ANR en emplois budgétaires pour tous les CDD en fin de contrat qui restent sur le carreau. Le gouvernement ne peut pas imposer une mission d'insertion aux universités et se laver les mains des CDD qu'il envoie dans le mur.

Notes et références

1. Conseil supérieur de la recherche et de la technologie (CSRT). Jeunes chercheurs et jeunes enseignants-chercheurs : statut et conditions de travail. Paris : La Documentation française, 2007. ISBN 978-2-11-006953-5.
2. Voir la VRS 366 « De la thèse aux métiers », notamment l'article de Danielle Blondel.
3. Voir la VRS 365 « Recherche et innovation ».
4. Conférence de presse de C. Haigneré du 25 septembre 2003.
5. Tous les ATER ne sont pas post-thèse.
6. Il y a contradiction totale à vouloir plus de femmes dans les métiers de la recherche, comme le prône le rapport du CSRT, et proposer une modalité comme les CDD de cinq ans après la thèse qui tombent à la période où elles souhaitent avoir des enfants.
7. Près du tiers du personnel scientifique et technique aux États-Unis, titulaire d'un master ou d'un doctorat, est d'origine étrangère (NSF, 2006).

Recherche et enseignement supérieur L'attractivité restreinte des carrières

Le nombre de vocations pour les métiers de chercheur et d'enseignant-chercheur reste faible et compromet le renouvellement du potentiel de recherche français. Ces difficultés s'expliquent par les conditions d'études et d'accès au métier et l'absence de perspectives des carrières.

Noël Bernard¹, Philippe Roch²

1. Maître de conférences, membre du bureau national du SNESUP.

2. Directeur de recherche au CNRS, syndiqué au SNCS, section de Montpellier.

Les jeunes chercheurs et enseignants-chercheurs, pleins d'un grand enthousiasme, acceptent des conditions de travail très sommaires : manque de matériel, parfois même d'un bureau, de finance, surcharge de travail, etc.

Ce qui les pousse à s'investir est le caractère passionnant de leurs missions, l'exigence et le dépassement de soi propres à la recherche, la relation avec les étudiants, la chaleur de multiples contacts humains dans les équipes de recherche ou d'enseignement.

Pourtant, le nombre de vocations reste faible, insuffisant pour un pays développé et fait craindre pour le renouvellement du potentiel de recherche. Les difficultés tiennent tant aux conditions d'études et d'accès au métier, qu'à la perspective d'une carrière peu avantageuse. Le nombre restreint de postes ouverts aux concours ajoute un obstacle insurmontable.

Une carrière démotivante

Peu de formations à Bac + 8 ou Bac + 10 débouchent sur des carrières aussi peu attractives. Un maître de conférences (MC) ou un chargé de recherche (CR) au CNRS débute à 1 670 €nets et atteint 3 020 €nets en fin de carrière. S'il obtient la hors-classe, un MC terminera à 3 558 €nets. Un professeur ou un directeur de recherche (DR) démarre à 3 020 €nets. Bien peu atteindront le sommet de la classe exceptionnelle (4 912 €nets), la grande majorité culminant à 3 558 €nets.

La comparaison avec les carrières du privé est édifiante puisque la rémunération la plus élevée que peuvent atteindre les MC et CR demeure largement inférieure au salaire moyen des cadres du privé – 3 716 €nets selon l'INSEE.

La progression des carrières est automatique mais lente car les échelons restent d'une durée excessive. Si certains barrages ont été supprimés à la suite de fortes mobilisations syndicales, nombre de professeurs et de DR n'ont aucune perspective de promotion durant leurs 15 dernières années d'activité.

Pour les enseignants de statut second degré (1), le choix du supérieur est motivé par un intérêt pédagogique pour un enseignement de niveau élevé s'adressant à un public adulte, avec pour certains la possibilité d'intégrer une équipe de recherche. Ces objectifs sont vite déçus par une charge excessive d'enseignement, et une progression de carrière ralentie par rapport à celle du secondaire.

La Commission administrative paritaire nationale (CAPN) et la Commission administrative paritaire académique (CAPA) ne peuvent pas évaluer ces collègues avec ceux du secondaire qui n'utilisent pas la même échelle de notation. Un avancement au grand choix pendant toute une carrière – possible dans le secondaire – n'a ainsi aucune chance d'intervenir dans le supérieur. Déçus par les conditions de travail, le manque de considération et la dévalorisation de leur carrière, certains collègues décident de retourner dans le secondaire.

Un métier mal encouragé

La liberté intellectuelle est à la base de l'activité de recherche. Qui dit liberté, suppose peu ou pas de contraintes financières et/ou temporelles, ce que ne peut tolérer notre société du tout-profit tout-de-suite. Le dogme selon lequel « La recherche doit être au service du besoin sociétal » se révèle souvent faux : ce sont des recherches fondamentales qui ont abouti aux lasers, aux fours à micro-ondes, au GPS.

Le CNRS comme les universités ne récompensent pas ceux qui prennent des responsabilités collectives : diriger un labo ou siéger dans une instance nationale par exemple. Chercher dans son coin, sans « perdre son temps » à des tâches collectives, s'avère bien plus profitable. Cet aspect « perso » – renforcé par les appels d'offres sur projets – s'oppose à la notion d'équipe de recherche. Si la compétition est nécessaire, érigée en règle de fonctionnement, elle devient contre-productive, conduisant à d'énormes gaspillages humains et financiers. Il est de plus en plus difficile de trouver des « volontaires » pour les fonctions au service de la communauté. Plus de rémunération dite au mérite ne représentera jamais un gage de compétence.

Nous avons revendiqué la reconnaissance des spécificités des métiers de la recherche. Nous en sommes loin. Les buts premiers de la recherche et de l'enseignement supérieur restent l'accroissement des connaissances et leur transfert. S'ils doivent être évalués, ce ne peut pas être sur les critères de rentabilité (financière) immédiate qui entraînent une avalanche de projets, rapports, contrôles, évaluations, classements – considérablement renforcés ces derniers temps au prétexte qu'ils n'existaient pas. Difficile de s'y retrouver dans la trentaine d'organismes de recherche, des laboratoires à tutelles multiples, la façon ubuesque de gérer les budgets, la disponibilité des budgets en année civile, les marchés exclusifs avec certains fournisseurs, etc. Source de perte de temps et de découragement, cette situation est aggravée par l'aspect tatillon de nos administrations ressenti comme un manque de confiance au sein même de nos organismes.

Retrouver l'attractivité

Pour être attractif, il faut communiquer avec le public. Sur ce point, les chercheurs et les enseignants-chercheurs sont mauvais. Notre principale communication s'effectue avec nos collègues, à travers des publications écrites ou orales dont l'ésotérisme le dispute à la sécheresse des propos. Exceptionnellement, quelques chercheurs savent rendre la science facile : Axel Kahn, Hubert Reeves, Albert Jacquard...

Une partie du désamour du grand public pour la recherche et l'enseignement supérieur provient, sans doute, de cette quasi-absence de communication. De nos jours, la « com » est un métier. Parfaitement formé et sélectionné par et pour la science, il n'est jamais demandé au chercheur de compétence en matière de communication. Cela est-il souhaitable ? Le même individu doit-il être performant en tout ? Une complémentarité entre individus ne serait-elle pas plus bénéfique ? Plus que de fortes individualités concurrentes, c'est de collaboration et de mutualisation dont nous avons besoin.

Notes et référence

1. PRAG, PRCE forment plus du quart des enseignants titulaires du supérieur.

Recrutement, intégration, carrière **Le parcours du combattant des chercheurs handicapés au CNRS**

La loi impose au CNRS une obligation d'emploi au profit des travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de ses effectifs. Le non-respect de cette législation lui coûte plus de deux millions d'euros par an. Ses efforts en faveur des chercheurs handicapés restent insuffisants.

Pascale Pellerin
Chercheuse actuellement sans poste, Syndiquée au SNCS.

La politique actuelle du CNRS en faveur des chercheurs handicapés doit s'améliorer pour faciliter leur recrutement, leur intégration à l'intérieur des laboratoires et le déroulement de leur carrière.

Recrutement

Malgré les efforts accomplis, le recrutement des chercheurs handicapés reste encore difficile. Le handicap peut apparaître comme un obstacle notamment aux yeux de ceux qui décident du recrutement des chercheurs. De nombreuses inquiétudes persistent.

Le chercheur handicapé pourra-t-il mener à terme son projet de recherche ? S'intégrera-t-il véritablement dans un laboratoire et rejoindra-t-il, au même titre que les autres chercheurs, la communauté scientifique ?

La crainte existe que le recrutement soit perçu comme une faveur pour la personne handicapée. Celle-ci serait recrutée non en fonction de l'intérêt de sa recherche et de sa valeur scientifique mais en raison de son handicap, ce qui pourrait créer des dissensions au sein des laboratoires. Faut-il rappeler des évidences, le fait que les difficultés à accepter le handicap dans la vie courante ne disparaissent pas, tant s'en faut, dans le monde du travail, pas plus au CNRS qu'ailleurs ?

Cette année, la direction du CNRS a décidé d'ouvrir la voie contractuelle aux chercheurs en situation de handicap. Le nombre de postes, limité à deux, reste insuffisant mais le lancement de cette procédure va dans le bon sens. « L'accès à l'emploi des chercheurs handicapés et la qualité de leurs conditions de travail doivent être considérés comme prioritaires », précise une note de la direction adressée aux directeurs des départements scientifiques. Elle souligne que le recrutement s'adresse en priorité à de jeunes chercheurs en situation de handicap. Et l'on entrevoit d'emblée les difficultés.

De nombreuses personnes refusent de déclarer leur handicap ou de formuler une demande de reconnaissance de travailleur handicapé. Cela leur pose des problèmes personnels et psychologiques. Elles savent que cette reconnaissance de leur handicap peut devenir un obstacle dans leur recrutement. Certains chercheurs tardent à établir cette reconnaissance et postulent au CNRS à un âge relativement avancé. Comment les intégrer si les postes offerts s'adressent à de jeunes chercheurs ? C'est d'autant plus difficile à comprendre que la reconnaissance de travailleur handicapé leur permettrait de se présenter sans limite d'âge (1).

Intégration dans les laboratoires

Il existe des images figées de la personne handicapée, celle en fauteuil roulant ou aveugle. Certains handicaps plus discrets, moins pénibles demeurent pourtant invalidants. Les situations de handicap dans les laboratoires sont multiples. La diversité de la recherche au CNRS offre des approches différenciées.

Les sciences dures demandent de vraies infrastructures pour les chercheurs handicapés présents fréquemment dans les laboratoires, par conséquent un budget souvent important.

Les sciences humaines et sociales (SHS) fonctionnent différemment, avec une présence physique moins importante des chercheurs dans les laboratoires. La politique actuelle de diminuer les postes dans le département SHS apparaît des plus surprenantes, puisqu'il peut accueillir plus facilement des handicapés moteurs, à moindre coût pour le CNRS. La volonté de recruter des chercheurs handicapés se heurte là à des contradictions assez incompréhensibles.

Autre sujet qui exige des améliorations, les infrastructures. Si certains laboratoires les ont adaptées aux handicapés, d'autres accumulent du retard. Le CNRS doit donc investir dans l'accueil physique des handicapés.

La loi du 10 juillet 1987 a mis en place une obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour tous les établissements de 20 salariés et plus dans la proportion de 6 % de l'effectif total de leurs salariés (2). Loin d'être respectée au CNRS, cette législation coûte très cher à l'établissement, plus de deux millions d'euros par an. Ne vaudrait-il pas mieux utiliser cet argent pour permettre aux laboratoires d'accueillir, dans de bonnes conditions, des personnes reconnues handicapées ? Cette politique sage et intelligente devrait convenir à toutes et à tous.

Déroulement des carrières

Le déroulement des carrières bute parfois sur des difficultés importantes. Certaines personnes en situation de handicap se trouvent complètement bloquées, sans aucun avancement. Elles doivent affronter des situations très difficiles et leurs conséquences : stress, démotivation, etc. Les directeurs de laboratoire ne se montrent pas toujours compréhensifs à l'égard de ces phénomènes, bien que la situation semble évoluer dans le bon sens.

Il reste donc beaucoup d'effort à accomplir dans l'intégration des chercheurs handicapés au CNRS – dans leur recrutement et leur carrière. La direction doit faire coïncider ses actes avec son discours volontariste. Les laboratoires doivent s'investir davantage sur cette question souvent trop négligée. Il faut également sensibiliser les délégations régionales. C'est encore souvent les associations défendant le droit des handicapés qui accomplissent ce travail.

Les syndicats ont aussi leur rôle à jouer dans cette reconnaissance des chercheurs handicapés. La situation actuelle du CNRS, menacée par les projets du gouvernement, fait malheureusement parfois passer au deuxième plan la question du handicap qui doit être mieux intégrée dans les préoccupations syndicales.

Les syndicats doivent prendre pleinement conscience que le combat pour la reconnaissance du droit des handicapés s'inscrit dans le soutien aux plus fragiles, souvent rejetés en marge du système social. La défense de l'emploi reste prioritaire à condition qu'il soit accessible à tous et à toutes, sans aucune discrimination. Dans ce sens, le soutien aux handicapés est un combat syndical. Le SNCS s'est engagé depuis longtemps dans cette voie et doit continuer à le faire.

Notes et références

1. La limite d'âge a été supprimée en 2005 dans tous les concours de la fonction publique par l'ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005. 2. Article L323-1 de la loi n° 87-157 du 10 juillet 1987.

**Recherche et enseignement supérieur
Formation permanente :
laboratoire de compétences**

La loi du 2 février 2007 modifie le dispositif de formation permanente dans la fonction publique. Le CNRS prévoit d'adapter sa politique et prépare un document d'orientation de la formation pour la période 2008-2011.

Bernard Fontaine

Directeur de recherche au CNRS, membre de la commission administrative du SNCS et de la Commission nationale de formation permanente du CNRS.

L'évolution rapide des sciences et techniques entraîne la nécessité d'une remise à niveau permanente, particulièrement dans le domaine de la recherche que ce soit dans les organismes ou à l'université. Enjeu majeur, la formation permanente constitue pour la recherche publique un des moyens essentiels pour remplir ses missions.

La loi du 2 février 2007 (1) modifie (2) très sensiblement le dispositif de formation permanente dans la fonction publique. Le CNRS souhaite tirer parti de cette loi pour faire évoluer sa politique de formation et renforcer son rôle en matière de maintien et d'acquisition de compétences.

La formation au CNRS

Elle permet l'adaptation constante des compétences aux enjeux de l'établissement – en liaison avec l'évolution des métiers – et répond aux aspirations des agents à un parcours professionnel enrichissant et attractif (cf. encadré 1).

Depuis juin 2007, la Commission nationale de formation permanente (CNFP) du CNRS réfléchit à un projet de réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie. Elle souhaite établir un document d'orientation de la formation pour la période 2008-2011 (cf. encadré 2). Le comité technique paritaire du CNRS (CTP) du 3 mars 2008 devrait valider un document de cadrage présentant ses propositions pour une réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Ce document d'orientation de la CNFP constate que le CNRS est, en France, le seul organisme qui couvre tout le spectre des sciences sur l'ensemble du territoire. Il réaffirme son rôle prépondérant de structuration des communautés scientifiques et de prospective scientifique sur le long terme grâce à ses différentes instances – directions scientifiques, Comité national, conseils scientifiques de département, conseil scientifique, conseil d'administration.

La CNFP recommande de renforcer le rôle de la formation au service des disciplines en évolution, de favoriser les interfaces, d'accompagner les mutations et de permettre les convergences entre les différents thèmes scientifiques. Les directions scientifiques devraient mieux prendre en compte la formation. Une meilleure coordination entre ces directions serait également souhaitable. Les écoles thématiques ouvertes aux partenaires des autres établissements de recherche jouent un rôle particulièrement important.

La CNFP souligne que le CNRS doit assurer une mission de formation pour répondre aux besoins des autres organismes et des industriels. Elle considère que le CNRS doit également accompagner les évolutions de l'organisation de la recherche. Elle préconise de :

- Permettre aux agents de se positionner dans le nouveau paysage de la recherche
- Généraliser les méthodes de travail adaptées aux exigences des nouvelles structures – management de la recherche
- Améliorer l'efficacité de la communication scientifique
- Favoriser la représentation du CNRS dans les instances nationales et internationales – mission d'expert scientifique.

La CNFP estime nécessaire de renforcer le rôle du CNRS en tant qu'acteur économique, en coordination avec ses partenaires de l'enseignement supérieur afin de participer à la croissance dans le cadre de la « société de la connaissance ». Faire « cohabiter » la liberté de recherche revendiquée par le chercheur et les objectifs « économiques et sociétaux » de l'organisme constitue un véritable défi.

L'individualisation des parcours de formation passe par un suivi personnalisé du chercheur. Un entretien de carrière sur la base du volontariat peut l'intéresser. Mais il demeure, en général, très réticent à ce qu'il soit systématique – sauf peut-être dans le cas de difficultés professionnelles importantes. Les notions de formation et d'évaluation sont souvent associées et le chercheur « aux multiples tutelles » reste très attaché à une évaluation par ses pairs, donc par sa section du Comité national.

L'université

L'université assume une double vocation : la création et la diffusion du savoir. Elle doit donc former ses agents en interne (3) et assurer une formation permanente « exogène » des demandeurs venant de la sphère économique publique et privée.

La formation tout au long de la vie constitue une de ses missions centrales. Pour la mettre en œuvre, les universités se sont dotées de services aux compétences de plus en plus affirmées. Ces services manient des outils – analyse du travail, ingénierie de projet et des compétences, gestion des budgets ou individualisation des parcours – qui leur étaient, pour partie, étrangers jusqu'à une période récente.

Lieux d'innovation, ils ont souvent été pionniers dans le recours à des pédagogies plus adaptées aux publics rencontrés. La formation ouverte et à distance mettant à profit les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) constitue un cas d'école.

La coordination entre ces services et le CNRS existe. Elle devrait être renforcée en ce qui concerne la formation scientifique dans les écoles thématiques, en particulier à l'interface des disciplines. Le CNRS devrait faire profiter les acteurs de la recherche universitaire de sa capacité de structuration de la communauté scientifique sur le plan national.

Nécessité absolue au CNRS et à l'université, la formation permanente ne doit pas entraîner une altération de la liberté du choix des thèmes de recherche du chercheur. Une difficulté majeure reste le lien très ténu entre la formation permanente des agents de la recherche publique et les possibilités d'amélioration des carrières et des promotions dans un contexte de grande pénurie de postes.

Notes et références

1. Loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique : www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT00000465739&dateTexte=20070202
2. Notamment son article 1^{er} et ses décrets d'application.
3. Ou en collaboration avec le CNRS et les autres EPST.

Encadré 1

Missions de la formation permanente au CNRS

- Répondre de façon souple et réactive aux besoins des projets scientifiques et à l'évolution de l'organisation de la recherche
- Permettre aux agents de s'adapter à l'évolution de leur fonction ou à un nouvel emploi dans le cadre d'une mobilité ou d'une reconversion
- Accompagner les aspirations d'évolution professionnelle des agents.

Encadré 2

Orientations stratégiques définies par la CNFP

- Accompagner les enjeux scientifiques pluridisciplinaires émergents
- Accompagner les évolutions de l'organisation de la recherche
- Renforcer le rôle du CNRS en tant qu'acteur économique
- Investir dans les missions sociétales
- Construire l'attractivité des itinéraires professionnels au CNRS
- Accompagner de façon plus personnalisée les agents dans l'évolution de leur vie professionnelle
- Conforter le CNRS en tant qu'organisation active en matière de développement des compétences
- Faciliter l'acquisition de nouveaux savoirs, de nouvelles compétences.