

Vadémécum Documents soumis à discussion pour le CA 9 mai 2017

Ce document a été transmis à l'ensemble des membres du conseil d'administration avant la tenue du conseil. *Les notes en italiques gras ont été ajoutées suite aux discussions qui ont eu lieu en séance.*

Le 9 mai prochain, le CA de l'Université de Strasbourg est appelé à délibérer sur un ensemble de points apparemment techniques, mais qui renvoient à des orientations politiques générales importantes :

1. la question de l'accès à l'enseignement supérieur avec le point 3.4.1 « Capacité d'accueil dans les IUT » et le point 3.4.2 « Accès en Master » ;
2. la précarisation des jeunes chercheurs et enseignants-chercheurs avec le point 2.3 « Projet annuel de performance de l'établissement 2017 » et le point 2.6 « Plan d'action HRS4R » ;
3. la question de la liberté de la recherche scientifique avec le point 2.6 « Plan d'action HRS4R ».

Afin que les choix fondamentaux pour notre université soient effectués en connaissance de cause et après une mûre réflexion sur chacune de ces questions, sont présentés (1) un résumé de l'examen approfondi des documents soumis à discussion, (2) des questions auxquelles le Conseil d'Administration devra répondre, et (3) des recommandations qu'il pourra adopter.

1. Ouverture des formations de l'Université de Strasbourg

1.1. Examen des documents

1. Le [point 3.04.2 Accès en master](#) remet en cause le principe d'ouverture à tous de l'enseignement supérieur. Il s'agit d'un changement majeur du modèle d'enseignement supérieur.
2. Dans le même temps, la [circulaire n° 2017-077 du 24-4-2017](#) officialise le recours au tirage au sort pour l'accès à l'université dès le Baccalauréat.
3. Le [point 3.01 « suivi charge enseignement et maîtrise heures complémentaires »](#) de la séance du 04/04/2017 montre que les moyens alloués par l'université ne suivent pas l'augmentation des charges, par exemple par une baisse de 32 % de la dotation en heures complémentaires depuis 2009, pendant que les effectifs étudiants augmentaient de 13 %.
4. Le [point 3.04.1 Capacité d'accueil IUT](#) montre qu'il est devenu impossible d'augmenter les capacités d'accueil, y compris dans les filières les plus professionnalisantes.

Les conditions sont aujourd'hui réunies pour que l'Université ne soit plus ouverte à tous : contexte budgétaire contraint, moyens durablement en deçà des besoins, qui eux sont en hausse constante, développement de l'outillage juridique et opérationnel pour la sélection aux niveaux L et M, et promotion politique de la sélection dès le lycée. En l'absence de moyens supplémentaires permettant l'augmentation du nombre de places à l'Université, une part croissante de la jeunesse sera exclue de l'accès à une formation supérieure gratuite. Certains se tourneront vers des formations privées et d'autres renonceront à poursuivre des études.

1.2. Questions

Comment nous, administrateurs, répondons-nous aux questions ainsi posées :

- S'agit-il d'un renoncement de l'Université de Strasbourg à la mission qui lui a été fixée ?
Pas de réponse.
- Quel dispositif est prévu pour évaluer le nombre d'étudiants qui seront exclus de l'enseignement supérieur par ces mesures ?
Pas de réponse.
- Quels sont les bénéfices attendus et objectifs poursuivis par ces mesures ?
Pas de réponse.

1.3. Recommandations

Recommandation 1.1 : Définir précisément les dispositifs de sélection envisagés, sans occulter leurs risques et limites.

Non discutée.

Recommandation 1.2 : Faire une étude prospective sur les conséquences de l'augmentation des effectifs étudiants dans le contexte budgétaire actuel, compte tenu des dispositifs de sélection envisagés.

Non discutée.

Recommandation 1.3 : Évaluer chaque année le budget nécessaire à l'accueil de tous les étudiants dans la filière de leur choix.

Non discutée.

2. Attractivité des carrières d'enseignant-chercheur et chercheur à l'Université de Strasbourg

2.1. Examen des documents

5. La labellisation HRS4S a été « mise en place par la Commission européenne dans le but de [...] permettre une carrière de recherche comparable dans les structures publiques et privées » PV de la CR du 01/03/2017.
6. Les commentaires suivants concernent le tableau se trouvant à la page 144 du document Plan d'action HRS4R.
7. La mesure 5 est : « Création d'un statut de chercheur contractuel. »
8. La mesure 6 est : « Améliorer l'attractivité de la recherche pratiquée à l'Université de Strasbourg en proposant aux chercheurs contractuels des traitements plus en adéquation avec leurs qualifications et évolutifs en fonction de l'ancienneté. »
9. La mesure 18 est : « Promouvoir le modèle de *tenure track* pour les porteurs de chaire IdEx. »

Les mesures 6 et 18 ne sont pas issues de l'enquête menée en amont, mais directement du [tableau ministériel de recommandations](#) qui adapte pour la France les recommandations de la Commission européenne en matière de « stratégie RH pour les chercheurs ».

10. Dans ce tableau, la gestion des chercheurs précaires fait l'objet d'un quart des recommandations (17, 18, 20, 21, 22, 25, 28, 29, 30 et 39). Notamment, la recommandation 25 mentionne la directive 1999/70/CE, qui est un ensemble de recommandations « visant à moderniser l'organisation du travail, y compris les formules souples de travail, afin de rendre les entreprises productives et compétitives et d'atteindre l'équilibre nécessaire entre souplesse et sécurité ».
11. Si les postes titulaires et les statuts de fonctionnaire sont absents de ces plans et recommandations, ils sont largement affectés par les recommandations relatives aux emplois contractuels.
12. Le statut de MCF est durablement fragilisé par des taux de réussite (nombre de reçus au concours / nombre de candidats) en baisse constante. A l'Université de Strasbourg : de 3.8 % en 2010 à 2.5 % en 2017, avec pour cette seule année une augmentation de 20 % du nombre de candidatures sans augmentation du nombre de postes ([présentations CTE 28/04/2017](#)).
13. La conclusion du Plan d'action HRS4R commence par : « La rigidité de la loi ne permet pas une grande flexibilité pourtant nécessaire à la mise en place de procédures complètement novatrices. Ainsi, le recrutement des enseignants-chercheurs se fait par la voie classique du concours, qui, de par son aspect national, n'autorise pas l'usage de méthodes spécifiques. »
14. Tout le chapitre 4 du vadémécum de la CPU pour l'Enseignement supérieur et la Recherche organise cette dérégulation en vue de « trouver un nouvel équilibre entre politique nationale et politique des universités, entre statut de la fonction publique et bonnes pratiques des établissements », notamment par la suppression des procédures nationales de qualification (proposition 29), la suppression de la notion de service (proposition 33), ainsi que la refonte des politiques de promotion et rémunération (proposition 32).
15. Le rapprochement public-privé est un enjeu crucial dans le domaine de la recherche, et il doit être encouragé et facilité, de part et d'autre.

Cependant, les recommandations de l'Union européenne ne concernent pas les collaborations de recherche ou la participation à l'effort de recherche, qui sont notoirement absentes des documents. En revanche, elles s'intéressent explicitement aux statuts des chercheurs du secteur public et recommandent expressément le recours à des contrats précaires. Le corps des MCF en particulier, déjà fragilisé par l'absence de moyens, est directement visé par ces mesures, notamment par la mesure 6 qui promeut le dispositif de tenure-tracks, équivalent précaire de ce corps à l'étranger. Plutôt que de baser l'attractivité de notre système sur sa force (ses statuts protecteurs permettant l'engagement à moyen et long terme), la mesure 6 propose de la déplacer sur les rémunérations en contrepartie de durées limitées des contrats. Cette stratégie est reprise dans le [vadémécum de la CPU](#).

Sans accompagnement budgétaire conséquent, permettant de réellement concurrencer les rémunérations pratiquées dans le privé et à l'étranger, cette décision stratégique aura des conséquences graves sur notre attractivité, puisque ni les statuts, ni les rémunérations ne seront attractifs.

2.2. Questions

Comment nous, administrateurs, répondons-nous aux questions ainsi posées :

- Quels sont les moyens prévus pour assurer ces mesures ?
Pas de réponse.
- Combien de postes statutaires pourrions-nous recruter avec de tels moyens ?
Pas de réponse.
- Quelle est la stratégie d'attractivité la plus raisonnable ?
Pas de réponse.

2.3. Recommandations

Recommandation 2.1 : Promouvoir une stratégie d'attractivité basée sur les forces de notre système, ses statuts protecteurs, plutôt que ses faiblesses, les moyens et rémunérations.

Non adoptée.

Recommandation 2.2 : Promouvoir les carrières académiques pour les jeunes docteurs, en remettant les moyens nécessaires à leur attractivité.

Non adoptée.

Recommandation 2.3 : Promouvoir une insertion professionnelle des docteurs basée sur la différenciation plutôt que la convergence avec les autres qualifications.

Non discutée.

Recommandation 2.4 : Promouvoir une stratégie de différenciation, basée sur les particularités réelles du doctorat, à savoir la recherche et les savoirs, en sus de la stratégie de convergence portée par DocPro.

Non discutée.

Recommandation 2.5 : Promouvoir la reconnaissance du doctorat dans l'attribution et le calcul du Crédit d'Impôt en faveur de la Recherche.

Non discutée.

3. Liberté des enseignants-chercheurs et chercheurs de l'Université de Strasbourg

3.1. Examen des documents

4. Les activités de recherches sont contraintes par un tiers des recommandations ministérielles (1, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 35, 36, 37 et 38).
5. Notamment, la recommandation 1 stipule que « les chercheurs doivent néanmoins reconnaître les limites à cette liberté ».
6. La recommandation 9 oppose l'« engagement vis-à-vis de la société » à la « pleine indépendance et [l']entière liberté d'expression » dont jouissent les EC et C en France.
7. Le « suivi de carrière », qui soulève de nombreuses inquiétudes interrogations, est cité dans 6 recommandations (4, 11, 28, 30, 37 et 38).
8. La plupart de ces recommandations sont appelées « droits et devoir du chercheur », et sont réunies dans une charte à laquelle souscrivent les chercheurs des établissements concernés.
9. « La mise en œuvre de ces pratiques au sein des politiques de ressources humaines des établissements permet l'obtention du logo HRS4R (*Human Resources Strategy for Researchers*) afin de souligner leurs engagements dans ce domaine. »
10. La Commission européenne conditionne l'accès à ses financements à l'adoption de cette charte.

L'adoption du plan d'action n'est qu'une étape pour obtenir le label HRS4S, qui suppose l'adoption de la charte qui l'accompagne par les chercheurs de l'université. Ce label permet d'accéder aux financements européens et d'utiliser un logo en échange de l'acceptation de conditions introduisant des limites à la liberté de chercher.

Cette acceptation risque d'avoir des conséquences négatives sur l'attractivité de notre système, qui repose largement sur la grande liberté des chercheurs.

De plus, cette démarche est en opposition avec l'article 57 des statuts de l'Université : « L'Université garantit aux enseignants et aux chercheurs la **pleine** indépendance et l'**entière** liberté d'expression indispensables à l'exercice de leurs missions. »

3.2. Questions

Comment nous, administrateurs, répondons-nous aux questions ainsi posées :

- L'adoption des règles conditionnant l'obtention de ce label est-elle conforme à l'article 57 de nos statuts ?
Discutée, mais non répondu.
- L'adhésion à ce label est-elle conforme au respect du principe fondamental de l'indépendance des enseignants-chercheurs et des chercheurs reconnu par les lois de la République française et l'[article 952-2 du code de l'éducation](#) ?
Non discutée.
- Quel volume budgétaire représentent les financements européens, et est-ce suffisant pour justifier une renonciation à une part de nos libertés de recherche ?
Moins de 6M€ par an.
- Combien de chercheurs bénéficient de ces financements, et est-il nécessaire que l'ensemble des chercheurs se soumette à la charte proposée alors que ces financements se limitent à quelques-uns ?
70 personnels en bénéficient.

3.3. Recommandations

Recommandation 3.1 : Promouvoir une stratégie d'attractivité basée sur les forces de notre système, une liberté particulière dans l'exercice des missions, plutôt que ses faiblesses, les moyens et rémunérations.

Non adoptée.

Recommandation 3.2 : Promouvoir les modifications nécessaires pour garantir la pleine indépendance et l'entière liberté d'expression indispensables à l'exercice des missions des chercheurs et enseignants chercheurs avant d'adopter la labellisation HRS4R.

Non discutée.

Recommandation 3.3 : Évaluer annuellement le coût (administratif et humain) des appels à projets à l'Université de Strasbourg.

Non discutée.

Annexe sur l'insertion professionnelle des docteurs

Dans le cadre de la labellisation HRS₄R « Human Resources Strategy for Researchers », promue par la Commission européenne et Euraxess, l'Université de Strasbourg se propose de mettre en œuvre deux mesures visant à améliorer l'insertion professionnelle des docteurs :

- mesure 28 "Accompagnement du doctorant dans sa réflexion de projet professionnel et sur les procédures à entreprendre : présentation, lors du mi-parcours, de la planification de son après-thèse par le doctorant." ;
- mesure 29 "Formation à l'utilisation de DocPro. Suivi de l'utilisation et de l'apport de DocPro dans l'insertion professionnelle (au travers de l'enquête sur le devenir des docteurs)."

Selon [son site web](#), "DocPro offre aux docteurs (PhD), aux entreprises, aux écoles doctorales et aux laboratoires une vision des compétences qu'un docteur développe aux différentes étapes de sa carrière". Il s'agit d'une initiative portée par la CPU, le MEDEF et Intelli'Agence.

L'objet de cette note est d'étudier l'efficacité de ces mesures, qui représentent la déclinaison locale de la stratégie nationale d'insertion professionnelle des docteurs.

La conception de projets professionnels

Un dispositif développé depuis longtemps, dont l'efficacité n'est pas démontrée

Depuis l'apparition du "chômage structurel de masse", une grande partie de la lutte contre le chômage, souvent présentée comme cause nationale, a reposé sur l'appareil de formation national. L'accompagnement des élèves et étudiants à la conception de projets professionnels s'est progressivement développé du collège, avec des modules "découverte professionnelle" et un stage, jusqu'au master. Cependant, il faut bien observer que cet effort de plusieurs décennies n'a pas eu l'efficacité espérée sur un chômage resté constant, sinon en augmentation. Aucune enquête ne montre l'efficacité du développement des projets professionnels sur le chômage.

Un dispositif incongru au niveau du doctorat

Le développement de projet professionnel incongru au niveau du doctorat

Il est aujourd'hui proposé d'adapter ces mesures au dernier niveau du LMD. Il peut paraître incongru de demander aux doctorants de développer un projet professionnel, alors que [leur âge moyen est de 30 ans](#) et que [le doctorat est reconnu comme une première expérience professionnelle](#). Il faut aussi ajouter que ces mesures sont déjà mises en œuvre depuis bientôt 10 ans.

Un dispositif déjà développé, et inefficace à ce jour

L'enquête du CEREQ "[L'insertion à trois ans des docteurs diplômés en 2010](#)", publiée en décembre 2015, montre que 63 % de ces docteurs ont suivi les nouveaux modules d'insertion professionnelle (pp. 31 et 32). Des modules de ce type sont proposés depuis bien longtemps par les écoles d'ingénieur, qui sont des dispositifs entièrement tournés vers l'insertion professionnelle. Or, cette enquête montre une évolution du taux de chômage des docteurs strictement identique à celui des diplômés d'écoles d'ingénieur (p. 37). Ceci démontre que ces modules n'ont eu aucun impact sur le taux de chômage global des docteurs, qui dépend clairement de facteurs externes à leur formation.

Des effets délétères

Comme toute chose, les effets délétères ne sont pas à ignorer. En ce qui concerne la conception de projets professionnels dans le cadre académique, ils relèvent de deux natures.

Un contexte budgétaire contraint

Dans un contexte budgétaire contraint, le temps et les moyens investis dans cette action ne seront pas investis ailleurs. Il faut donc se poser des questions. Pour 3h par semaine (volume officiel du module "découverte professionnelle" au collège), l'avenir d'un collégien ne serait-il pas plus favorisé par des matières fondamentales ? La compétitivité des entreprises sera-t-elle plus favorisée par des heures de recherche par un doctorant ? Les moyens de l'Université sont-ils mieux employés à transmettre les savoirs ?

Une logique incomplète

Compte tenu de l'inefficacité du dispositif, il s'agit de savoir de quelle logique il relève. Est-ce que cette logique considère que le chômage est un problème individuel, de formation et d'insertion professionnelle, qui concerne en priorité ceux qui occupent les emplois ? Ou bien est-ce un problème global, devant être appréhendé au niveau de la société et qui concerne en priorité ceux qui définissent les emplois ?

On pourrait penser que les deux se complètent. Or, sur la dernière approche, aucune mesure n'est envisagée alors qu'il existe des actions concrètes, efficaces et gratuites.

Des actions efficaces pour l'insertion professionnelle des doctorants

Cultiver la différenciation plutôt que la convergence

L'approche compétence se développe à tous les niveaux des formations académiques. C'est l'objet principal de DocPro, qui présente les 24 compétences des docteurs. Ces compétences, toutes importantes, se retrouvent cependant dans d'autres qualifications. Il s'agit donc d'une stratégie de convergence entre qualifications pour répondre aux besoins de l'entreprise.

Cependant, la recherche et les savoirs sont notoirement absents de cette initiative. Ces notions ne sont pourtant pas moins importantes pour l'entreprise que les compétences. De plus, au contraire des compétences, elles sont différenciantes. Le doctorat est la seule qualification qui initie à la recherche, et qui garantit l'acquisition d'un si haut niveau de savoirs.

Recommandation 1 : Promouvoir une stratégie de différenciation, basée sur les particularités réelles du doctorat, à savoir la recherche et les savoirs, en sus de la stratégie de convergence portée par DocPro.

Promouvoir une adaptation bilatérale

De grands efforts sont fournis pour adapter les docteurs aux entreprises, rien n'est concrètement fait pour la réciproque. Pourtant, les docteurs sont porteurs de pratiques vertueuses à même d'accompagner l'évolution des entreprises dans une économie basée sur l'innovation. En particulier, le temps long de la recherche et la curiosité sont des piliers indispensables à l'innovation, qui n'en est que l'aboutissement. Il faut d'ailleurs noter que les entreprises les plus performantes aujourd'hui, en particulier les GAFAs, ont toutes créé des environnements de travail adaptés aux docteurs, et non le contraire. Notoirement, ils fournissent des outils, des environnements, des horaires et une liberté adaptés aux travaux de recherche.

Recommandation 2 : Promouvoir l'accompagnement de la stratégie d'adaptation des docteurs au monde de l'entreprise par une stratégie d'adaptation de l'entreprise au monde de la recherche, tout particulièrement en ce qui concerne les outils, environnements, horaires et liberté adaptés aux travaux de recherche.

Reconnaître le doctorat dans le dispositif CIR

Le dispositif principal de soutien à la recherche est le CIR (Crédit d'Impôt en faveur de la Recherche), dont [le volume était de 5,6Md€ en 2013](#) (les chiffres plus récents ne sont pas disponibles). Le CIR prévoit un dispositif spécial "jeune docteur", qui sous certaines conditions, exonère les entreprises de 120 % à 200 % des dépenses engagées pour l'embauche d'un jeune docteur. En d'autres termes, en plus du salaire chargé, l'état paye les entreprises pour embaucher des docteurs sur des projets de

R&D. Malgré cette niche fiscale plus qu'avantageuse, elle est [largement sous-employée](#) : seulement 6 % des entreprises déclarant des travaux de R&D l'ont utilisée, pour un montant ne représentant que 1.8 % du coût global du CIR.

À part pour ce dispositif, les doctorats ne sont pas valorisés dans l'attribution et le calcul du CIR. Les docteurs sont considérés équivalents aux qualifications BAC + 5, reconnues par l'état ou non. Une reconnaissance de la qualification des chercheurs dans le dispositif de soutien à la recherche semble pourtant une évidence. Elle aura non seulement une efficacité immédiate sur l'insertion des docteurs, mais également sur l'évolution de la culture recherche dans les entreprises.

Recommandation 3 : Promouvoir la reconnaissance du doctorat dans l'attribution et le calcul du Crédit d'Impôt en faveur de la Recherche.

Promouvoir les carrières académiques pour les jeunes docteurs

Les carrières universitaires sont notoirement absentes des stratégies européennes et nationales pour l'emploi des jeunes docteurs. Si on ne peut limiter l'insertion professionnelle des doctorants aux carrières universitaires, il ne faut pas pour autant les négliger. Aujourd'hui, avec 1342 candidatures pour 34 postes en 2017 à l'Université de Strasbourg, les carrières universitaires apparaissent inaccessibles aux docteurs, et par conséquent aux étudiants en Master 2 qui s'en détournent, y compris parmi les plus brillants et malgré leur intérêt pour la recherche. Des moyens devraient, en urgence, être remis sur les postes de MCF afin de retrouver une attractivité suffisante pour éloigner ces risques.

Recommandation 4 : Promouvoir les carrières académiques pour les jeunes docteurs, en remettant les moyens nécessaires à leur attractivité.