



ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

Attractivité des carrières des chercheurs du secteur public

Question écrite n° 11172

Texte de la question

M. Philippe Berta attire l'attention de Mme la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, sur l'attractivité des carrières des chercheurs du secteur public, notamment dans les disciplines du secteur de la santé. Dans son rapport intitulé « innovation en santé : soignons nos talents », l'institut Montaigne constate que si les entreprises françaises ont une forte capacité à recruter les meilleurs talents français et internationaux, il n'en va pas de même pour la recherche publique. Celle-ci souffre, en effet, d'une trop grande rigidité aux niveaux du recrutement, de la mobilité, des possibilités de redéploiement intersectoriel, des rémunérations et de l'hyperspécialisation. Aussi l'institut propose-t-il de développer l'attractivité des carrières des chercheurs du secteur public par une plus grande flexibilité et une plus grande autonomie des établissements, dans les niveaux de salaire, le déroulement des carrières et les passerelles avec le secteur public. Il lui demande si une réflexion est en cours sur l'attractivité des carrières dans la recherche publique et si ces préconisations seront retenues.

Texte de la réponse

La loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités a doté les universités françaises d'une nouvelle organisation et de nouvelles compétences leur donnant ainsi la capacité de mieux remplir les missions que la Nation leur confie, notamment une recherche de haut niveau et la diffusion de la culture scientifique et la coopération internationale. Puis, la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche a visé à approfondir les conditions d'une autonomie réelle des universités, assise sur des bases solides, dans le cadre d'une régulation nationale qui est la contrepartie de l'autonomie. Par ailleurs, l'État consacre désormais des moyens importants pour la valorisation de la recherche et le transfert de technologie, notamment via le fonds national de valorisation qui a créé les sociétés d'accélération du transfert de technologie. Un fonds d'investissement a également été créé en 2017 pour permettre d'investir dans des entreprises en phase de post-maturation technologique. Ces outils ont un effet transformant sur le milieu académique où l'esprit entrepreneurial se développe, à l'instar de la société française dans son ensemble. Aussi, il a paru nécessaire de favoriser les passerelles public-privé pour optimiser les moyens qui sont ainsi mobilisés et améliorer la création de valeurs. Dans ce cadre, la loi Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (PACTE) a modifié certaines dispositions du code de la recherche pour créer un environnement de confiance pour les personnels de la recherche souhaitant créer ou participer à la vie d'une entreprise tout en sécurisant et facilitant leur parcours et leur implication. L'objectif est ainsi de s'adapter à la diversité des situations rencontrées par les personnels de la recherche, de faciliter la fluidité entre les différents dispositifs de la loi Allègre (participation à la création d'entreprise, apport d'un concours scientifique à une entreprise, participation au capital d'une entreprise et participation aux organes de direction d'une société commerciale) tout en veillant au respect des droits et obligations des fonctionnaires et des règles de déontologie. En outre, les évolutions proposées permettent à l'établissement employeur de garder la maîtrise de la gestion de ses ressources humaines et de le responsabiliser davantage dans la procédure d'autorisation. De surcroît, dans le cadre de la transposition du protocole Parcours professionnels, carrières et

rémunérations (PPCR) aux chercheurs des établissements publics scientifiques et technologiques (EPST) et aux enseignants-chercheurs des universités, différentes mesures ont contribué à une revalorisation de la carrière de ces personnels et donc à développer l'attractivité des carrières des chercheurs et des enseignants-chercheurs du secteur public. Par ailleurs, certains dispositifs tels que les concours d'accès direct au grade de chargé de recherche hors classe offrent une certaine souplesse aux établissements pour recruter des profils particuliers de chercheurs (talents français et internationaux) à compter de 2020. De plus, l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM) et le Centre national de la recherche scientifique (CNRS) ont développé des pratiques innovantes de gestion des ressources humaines, notamment en renforçant des mesures d'attractivité à destination des jeunes chercheurs. Ainsi, le programme ATIP - Avenir est un programme de soutien aux jeunes chercheurs pour les aider à constituer une équipe autonome dans les domaines des sciences de la vie et de la santé. Ce programme promeut également la mobilité et attire dans les laboratoires de jeunes chefs d'équipes de haut niveau. L'INSERM peut également décider de verser une dotation d'installation à de jeunes chercheurs (dotations pour le fonctionnement et l'équipement sur 4 ans). Cet établissement crée par ailleurs des postes d'accueil pour attirer les internes, chefs de clinique assistants ou assistants hospitalo-universitaires, médecins, pharmaciens ou odontologistes, vétérinaires vers la recherche et une carrière de chercheur ou propose des contrats d'interface pour les personnels hospitaliers (médecins, pharmaciens ou odontologistes hospitaliers) pour leur permettre de se consacrer à la recherche dans les structures Inserm. Cet organisme accompagne le développement de l'innovation technologique dans le cadre de la création d'accélérateurs de recherche technologique (ART) en menant une réflexion sur les profils spécifiques nécessaires au démarrage des ART et en établissant un plan de recrutements et de mobilités sur 3 ans (par exemple ART Ultrasons, ART BIOIMPRESSION). Enfin et surtout, la loi de programmation de la recherche (LPR) adoptée par l'Assemblée nationale en 1ère lecture le 23 septembre dernier contient un titre II intitulé « Améliorer l'attractivité des métiers scientifiques ». Au-delà des nouvelles capacités de financement apportées par la loi et des hausses de rémunération qui ne peuvent que rehausser cette attractivité, de nouveaux dispositifs de gestion de ressources humaines vont permettre d'attirer chercheurs étrangers et doctorants ou jeunes docteurs hésitants sur leur avenir professionnel. Le dispositif des chaires de professeur junior s'adresse à tous les jeunes docteurs au profil prometteur, Français ou étrangers, qui se verront proposer un contrat avec une rémunération avantageuse suivi le cas échéant d'une titularisation dans le corps de professeur des universités ou dans un corps de directeur de recherche. Dès leur recrutement comme contractuels, ils se verront attribuer une dotation budgétaire pour financer leur recherche, au lieu de passer leurs premiers mois à répondre à des appels à projets afin de pouvoir la financer. Rémunération, dotation budgétaire, titularisation dans un corps supérieur : il s'agit du dispositif phare d'attractivité de la recherche publique française afin d'attirer les étrangers et de retenir les nationaux les plus prometteurs. Le contrat à durée indéterminée de mission scientifique répond à la même exigence d'attractivité. Alors qu'aujourd'hui les règles classiques de la fonction publique relatives aux contractuels conduisent à cesser toute relation contractuelle entre un employeur de la recherche publique et un salarié avant six années de contrat, le CDI de mission scientifique permettra de maintenir le contrat de travail pour la durée d'un projet ou d'une opération de recherche donnée, même si cette durée est supérieure à six années. D'autres mesures permettront de sécuriser les parcours professionnels des agents de l'ESR : la création de contrats post-doctoraux ayant leur régime juridique propre, la création de séjours de recherche pour mieux accueillir doctorants et chercheurs étrangers, la possibilité de bénéficier d'une promotion de corps sur place pour les personnels mis à disposition ou en position de détachement ou encore la suppression du régime d'autorisation préalable à l'exercice d'activités accessoires sont autant de dispositions répondant à cet objectif. Enfin, la mobilité et la création de nouvelles passerelles avec le secteur public comme privé sont un autre axe fort qui sous-tend la LPR. A ce titre, la loi dite Allègre connaît un élargissement majeur en autorisant les personnels de la recherche à créer des entreprises ou participer à une entreprise à titre d'associé ou de dirigeant pour valoriser des travaux de recherche qui ne sont plus forcément les siens. Tous les dispositifs de mise à disposition sont élargis et facilités pour permettre l'accueil des chercheurs par des employeurs publics ou privés. En sens inverse, la LPR rétablit le congé d'enseignement ou de recherche, qui permet d'accorder aux salariés du secteur privé une autorisation d'absence d'une durée maximale d'un an pour venir dans le secteur public enseigner ou exercer une activité de recherche.

Données clés

Auteur : [M. Philippe Berta](#)

Circonscription : Gard (6^e circonscription) - Mouvement Démocrate et apparentés

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 11172

Rubrique : Recherche et innovation

Ministère interrogé : [Enseignement supérieur, recherche et innovation](#)

Ministère attributaire : [Enseignement supérieur, recherche et innovation](#)

Date(s) clé(e)s

Question publiée au JO le : [24 juillet 2018](#), page 6550

Réponse publiée au JO le : [6 octobre 2020](#), page 6878