

## **IDENTITES PROFESSIONNELLES ET METIERS DES CHERCHEURS**

**Emmanuelle LECLERCQ**

Maître de conférences - Sociologie  
Centre de recherche AEP (EA3313)  
Analyse et Evaluation des Professionnalisations  
Université Reims Champagne Ardenne  
IUT de Reims, Rue des Crayères, BP 1035,  
51687 REIMS CEDEX 02  
03 26 91 87 51

[emmanuelle.leclercq@univ-reims.fr](mailto:emmanuelle.leclercq@univ-reims.fr)

**Danielle POTOCKI MALICET**

Professeure des Universités – Sociologie  
[danielle.potocki-malicet@univ-reims.fr](mailto:danielle.potocki-malicet@univ-reims.fr)

### **Résumé :**

La question de l'insertion professionnelle des chercheurs est majeure tant pour les chercheurs que pour les différents organismes susceptibles de les recruter, dans le secteur public comme dans le secteur privé. En mobilisant le concept d'identité professionnelle et à partir des résultats d'une enquête par entretien auprès de 76 chercheurs intégrés dans des organismes publics et des entreprises privées, dans trois régions de France, la diversité du « métier » de chercheur est mise en évidence.

Si la bipolarisation « public/privé » se trouve confirmée dans les discours se référant aux secteurs, aux intitulés de postes, à la valorisation de la recherche, elle est nuancée par l'émergence de deux profils identitaires homogènes à partir du sens donné au métier, des caractéristiques des trajectoires et de l'activité : les « fusionnels entreprise » et identité d'entreprise, et les « indépendants disciplinaires » et identité disciplinaire. Trois profils hétérogènes se distinguent des précédents : les « indépendants fusionnels » et identité d'expertise, du parcours, de la compétence ; les « indépendants affinitaires » et identité de réseau ; les indépendants individualistes et identité de carrière personnelle. Du point de vue des acteurs, il n'existe pas un métier de chercheur mais plusieurs, largement structurés par l'appartenance socioprofessionnelle, et une pluralité des identités professionnelles.

Les profils identitaires retenus valorisent des compétences qui fondent l'identité des groupes professionnels, dessinent les contours de la professionnalité du chercheur, contribuent à l'acquisition progressive de sa qualification et sont mobilisables dans le cadre de l'insertion professionnelle. Or celle-ci est difficile car liée à un manque de connaissance des métiers et des potentiels des chercheurs. Des possibilités d'action sont à trouver dans le développement de l'information sur les métiers, la valorisation des compétences transférables et de l'adéquation entre formation universitaire et marché du travail, la facilitation de l'insertion dans la recherche. Elles contribuent à développer l'attractivité du chercheur en améliorant l'image du chercheur et de la recherche, et les liens et des collaborations scientifiques, techniques, financières entre les secteurs publics et privés.

**Mots-clés :** identité professionnelle, compétences, métier, profils

## **1. Une problématique actuelle**

La question de l'insertion professionnelle des jeunes chercheurs est devenue majeure tant pour les chercheurs eux-mêmes que pour les différents organismes susceptibles de les recruter, dans le secteur public comme dans le secteur privé. Le débouché habituel et « normal » de l'étudiant en DEA ou Master Recherche est la thèse puis la carrière universitaire. Or aujourd'hui, cette trajectoire n'est plus aussi évidente. En effet, le nombre de doctorants et de docteurs augmente sans accroissement proportionnel des possibilités d'intégration dans les universités et dans les instances de recherche telles que les grands organismes. Il faut donc prendre en compte les diverses possibilités d'emploi dans le secteur privé.

Le « chercheur » n'est pas toujours identifiable, définissable. Travailler sur le métier de chercheur, c'est travailler sur ses compétences, sa formation, sa professionnalisation ainsi que sur son identité professionnelle et sur les représentations qu'il suscite. A partir des résultats d'une recherche menée en 2003-2005 (impulsée par l'UNSA-Education dès 2003), sur les chercheurs, divers aspects du « métier » de chercheur et des identités professionnelles sont mis en évidence dans un rapprochement de deux secteurs : le secteur public et le secteur privé et plus précisément les chercheurs titulaires à temps plein dans les grands organismes, les enseignants chercheurs, et les chercheurs dans les structures privées telles que les services Recherche et Développement des entreprises.

La comparaison de ces deux secteurs, rarement réalisée, postule que des apports croisés sont envisageables et que ces derniers sont susceptibles de faire évoluer les métiers de chercheurs. Ce faisant, les limites institutionnelles, les clivages professionnels, réels ou supposés, sont bien évidemment reconnus comme des contraintes réelles, mais aussi comme susceptibles d'être dépassés pour trouver des réponses aux défis des années à venir : départ massif à la retraite, nouveau public de « jeunes » chercheurs dont les représentations du métier sont différentes des publics « anciens », ainsi que l'insertion professionnelle et l'avenir professionnel.

Ces chercheurs ont-ils des représentations convergentes ou non de leur métier ? De leur trajectoire ? De leurs compétences ? Quelles logiques d'insertion professionnelle suivent-ils ? Quels sont les éléments à valoriser auprès de recruteurs ? Autant de questions qui se posent avec acuité aujourd'hui compte tenu de l'évolution du contexte et du marché de l'emploi.

L'hypothèse générale de ce travail est que le métier de chercheur est le même métier pour tous dans la mesure où l'activité vise à produire des connaissances nouvelles, qu'elles soient à caractère fondamental ou appliqué, mobilise des compétences que l'on retrouve dans tous les milieux où s'exerce cette activité. Mais c'est un métier pour lequel l'identité professionnelle n'est pas la même pour tous car les itinéraires de formation, professionnel, les intitulés de postes, les contenus de l'activité, les pratiques, les résultats attendus, sont variables selon la discipline de référence et le milieu dans lequel il est exercé. Enfin, c'est un métier pour lequel le processus de professionnalisation est en mutation sous l'influence de l'interpénétration public/privé et des représentations des environnements

## **2. La méthodologie**

Une enquête par entretien semi directif a été menée auprès de 76 personnes, en trois vagues, de septembre 2003 à juin 2004. La durée des entretiens a été d'1 heure pour la plupart. L'échantillon des 76 personnes interviewées est contrasté mais non représentatif des

catégories dégagées ci-dessous, afin de permettre une analyse approfondie. Il est composé de chercheurs relevant de toutes les disciplines (sauf les disciplines médicales dont le statut présente des particularités fortes qui ne permettent pas de les associer aux autres disciplines dans cette recherche) :

- enseignants chercheurs universitaires (notés PUE)
- chercheurs de grands organismes publics à vocation de recherche (notés PUC)
- salariés d'entreprises privées, travaillant dans des services de Recherche et Développement (ou services assimilés avec une dénomination différente),
- salariés d'organisations publiques dont l'activité principale n'est pas une activité de recherche et qui ont un service de Recherche et Développement (ou services assimilés avec une dénomination différente).

Les salariés peuvent travailler dans des entreprises du secteur secondaire (et sont notés P2) ou du secteur tertiaire (et sont notés P3).

Selon le critère de développement économique, trois régions sont retenues pour l'enquête : Champagne Ardenne, Rhône Alpes et Ile de France.

La grille d'entretien aborde les thèmes suivants : Présentation de la formation et de la trajectoire, l'activité de recherche : description, compétences utiles et mobilisées, les environnements internes et externes à l'activité et les relations avec ces environnements, l'évaluation de l'activité, les perspectives du poste et de l'individu.

La grille d'analyse permet de différencier les trajectoires de formation et professionnelle et de les caractériser, de mettre à jour les diverses perceptions du métier : niveau de formation requis, compétences liées au métier, modes de valorisation principaux, de la place de la recherche dans l'activité, ainsi que de la discipline de référence, de mesurer les types de liens et relations avec les différents environnements.

Les résultats ont été traités avec le logiciel Sphinx Lexica pour des croisements statistiques de discours préalablement encodés dans les grilles d'analyse, et le logiciel Alceste pour des typologies d'univers de discours non déterminés par le chercheur.

### **3. Le chercheur : un métier aux identités professionnelles contrastées**

A partir du concept d'identité professionnelle, il est possible de mettre en évidence dans les représentations des chercheurs sur leur activité et sur leur identité, les différents éléments de l'identité professionnelle : la discipline de formation, la structure, la hiérarchie ou les pairs, la valorisation de résultats, les compétences, les réseaux. Le poids relatif de ces éléments présents dans les discours permet de justifier les différents profils. Ainsi, deux éléments apparaissent : la discipline et la structure dans laquelle s'exerce l'activité ; ils caractérisent des profils homogènes. Les autres éléments identitaires caractérisent des profils plus hétérogènes.

#### ***3.1 Un concept : l'identité professionnelle***

L'identité professionnelle est ce qui définit une personne, ou un groupe de personnes, sur le plan professionnel. Elle renvoie à son métier principal et à l'ensemble des éléments stables et permanents traversant les différentes fonctions remplies par cette personne ou ce groupe. Que ce soit pour l'individu, le groupe d'individus ou l'entreprise, l'identité professionnelle, peut être analysée comme un produit, ou une « image » fixée à un moment donné et qui est donc toujours contextualisée ; mais elle peut surtout être appréhendée comme un processus, une dynamique ; elle est alors une construction constante et plus ou moins consciente, qui envisage la relation aux autres ainsi qu'aux objets en situation de travail. Elle varie dans le temps et dans l'espace en fonction de multiples facteurs. Pour François Dubet (1994) l'identité sociale, n'est pas un « être » mais un « travail ». Selon les analyses de Sainsaulieu

(1988) sur l'identité au travail et celles de Dubar (2002) sur l'identité professionnelle, on peut déterminer, parmi les éléments constitutifs et de variation de l'identité professionnelle du chercheur, des critères personnels peu pertinents et des critères professionnels plus significatifs.

Dans le cadre de cette recherche, les critères personnels : âge, sexe, situation familiale, nombre d'enfants ne permettent pas une catégorisation des personnes interrogées et ne sont donc pas retenus. En revanche, les critères professionnels sont mis en avant, notamment le secteur professionnel d'activité, le poste occupé et la description de l'activité faite par les personnes interrogées et les modes d'évaluation des résultats de cette activité, les relations avec les autres. De même, les chercheurs interrogés jugent de la place qu'ils accordent dans leur activité professionnelle, à la recherche et au secteur disciplinaire dont ils dépendent, c'est-à-dire à la discipline de formation.

### ***3.2 Un premier résultat : une bipolarisation « Public/Privé »***

Le critère clé de la caractérisation des identités professionnelles, tel qu'il apparaît lors de la construction de l'échantillon, est le secteur d'activité professionnelle. Les premiers résultats permettent de distinguer une bipolarisation : secteur « Privé », plus précisément « Privé secondaire » (P2) « Privé tertiaire » (P3), et secteur « Public » et plus précisément « Public des enseignants-chercheurs » (PUE), « Public des chercheurs grands organismes » (PUC). Cette distinction est présente dans la description des intitulés de postes, des activités réalisées, de la valorisation des résultats.

- Les chercheurs du « Public » sont attachés ou chargés de recherche et l'activité de recherche visant à produire des connaissances constitue une part importante de leur activité professionnelle. La valorisation des résultats de cette activité de recherche se fait par les communications, et les publications. L'évaluation de cette activité est réalisée par les pairs.
- Les chercheurs du « Privé » quant à eux sont plutôt chefs de projets, et leur activité de recherche est d'abord caractérisée par le développement des produits ou des applications, par la conception de « solutions techniques ». L'évaluation des résultats de cette activité est le fait de la hiérarchie (directement) ou celui de la clientèle (indirectement).

### ***3.3 Mais une bipolarisation nuancée selon deux profils homogènes et deux identités : d'entreprise et disciplinaire***

L'analyse des discours des chercheurs met en évidence une situation plus complexe. Certes il y a bien deux profils identitaires homogènes mais ils ne correspondent pas à la première distinction mise en évidence et reposant sur l'opposition « Public »/« Privé ». Ils se construisent à partir du sens donné au métier, des caractéristiques des trajectoires et de l'activité.

- Les « fusionnels entreprise » ont une identité d'entreprise : il s'agit essentiellement de chercheurs « privé », secteur secondaire (19 P2), secteur tertiaire (5 P3) et d'un seul chercheur « public » grand organisme (1 PUC). Ils exercent leur activité de recherche dans un rapport identitaire fort avec leur structure d'exercice, leur entreprise. Le « fusionnel entreprise » occupe essentiellement un poste de chef de projet dans lequel il mène des études, des développements, des applications, des innovations, des missions. Il prend de responsabilités de direction. Il est dans une situation de relation étroite avec la hiérarchie, qui le reconnaît, le légitime, valide ses résultats. Les clients et leurs besoins, leurs demandes, constituent la raison de son activité. C'est le succès commercial matérialisé par le dépôt de brevets qui est recherché ainsi que la satisfaction de la clientèle. La place de la recherche est modérée et s'intègre dans un ensemble d'autres activités qui la contextualisent.

L'identité professionnelle fondée sur la reconnaissance par les clients et par la hiérarchie, liée à un fort investissement dans l'entreprise, permet d'assurer identification et légitimation par

rapport à la politique de gestion des ressources humaines, au projet de l'entreprise (Dubar, 2002).

- les « indépendants disciplinaires » ont une identité disciplinaire : ils sont enseignants chercheurs du secteur public (7 PUE), des grands organismes (7 PUC), et quelques chercheurs du « Privé tertiaire » (4 P3). Il n'y a pas de chercheur du « Privé secondaire ». Ils établissent un lien fort entre l'activité de recherche et la discipline de référence et exercent leur activité de recherche en relative indépendance par rapport à leur structure d'exercice. Le chercheur « indépendant disciplinaire » exerce en qualité de maître de conférences, peut occuper un poste de chargé ou d'attaché de recherche. Ce profil identitaire se constitue autour d'une identité professionnelle marquée par l'univers de la recherche publique et de la recherche universitaire, il évoque des préoccupations de carrière publique et universitaire de chercheur. Il s'inscrit dans une identité disciplinaire importante et a tendance à se définir par rapport à sa discipline de formation qui marque son parcours professionnel et l'orientation de son activité professionnelle. La place de la recherche est importante tant dans le discours que dans l'activité puisqu'elle constitue le cœur de cette activité professionnelle. La valorisation du travail de recherche des « Public » est liée au nombre de publications et à la notoriété de ces publications (avec notamment les comités de lecture) ; ce type de valorisation est également important pour les « Privé tertiaire » (P3). De plus, les notions de client et de rentabilité sont peu utilisées par ces populations. C'est une identité renforcée par un fort sentiment de l'utilité sociale de la recherche.

Ces deux catégories de chercheurs structurent et déterminent par leurs caractéristiques deux profils identitaires homogènes. En d'autres termes, la bipolarisation effective est liée au sens attribué au métier de chercheur, considéré comme très différent selon l'espace de travail des chercheurs, soit du secteur privé secondaire (P2), soit du secteur public et pour l'essentiel du secteur de la recherche universitaire (PUE).

### ***3.4 Une bipolarisation complétée par trois profils hétérogènes et trois identités : d'expertise, de réseau, de carrière personnelle.***

Trois profils hétérogènes se distinguent des deux précédents par l'importance qu'ils accordent à d'autres éléments caractérisant l'identité professionnelle.

- Les « indépendants fusionnels » ont une identité d'expertise, du parcours, de la compétence. Certains enseignants-chercheurs (5 PUE), chercheurs de grands organismes (4 PUC) et chercheurs du « Privé tertiaire » (3 P3), se rapprochent des indépendants disciplinaires car ils exercent leur activité de recherche en relative indépendance par rapport à leur structure d'exercice ; mais ils mettent en phase leur parcours professionnel et leur parcours de formation. Leur contexte lexical est essentiellement constitué des descriptions des parcours de formation et professionnel « école, poste, licence, thèse, post-doc, concours, candidat ».

Ce profil se constitue autour d'une identité professionnelle marquée par le cursus de formation à partir duquel sont développées les compétences. Le parcours de formation est monodisciplinaire et continu. Le parcours professionnel peut être plus varié. Ces chercheurs du secteur « Public » parlent volontiers de leur cursus. Le poste occupé est dans la continuité de la formation qui occupe une place importante et récurrente dans le discours. Ces chercheurs inscrivent leur situation actuelle dans une trajectoire et comme le résultat d'un cursus. La reconnaissance et leur légitimité passent par les publications et les communications ainsi que par la reconnaissance des pairs. Ils s'inscrivent dans le modèle de compétence où les relations sont fondées sur le pouvoir d'expertise, les compétences propres au groupe professionnel. En affirmant leurs différences, non seulement ils se distinguent, mais ils se positionnent par rapport aux autres groupes avec lesquels ils sont susceptibles de nouer et négocier des alliances. Ils sont qualifiés et impliqués dans des postes à responsabilité.

- Les « indépendants affinitaires » ont une identité de réseau : chercheurs du « Public » (5 PUC et 4 PUE) et dans une moindre mesure du « Privé » (2 P2 et 2 P3), ils exercent leur activité de recherche en référence à l'étranger avec lequel ils développent des réseaux affinitaires. Leur contexte lexical est essentiellement constitué de références à l'étranger, «*France, Etats-Unis, pays anglo-saxons, Allemagne, étranger* ».

Ce profil se constitue autour d'une identité professionnelle marquée par des parcours de formation et professionnel variés et d'une identité de réseau largement indépendante de la structure d'appartenance : détenteurs de diplômes de niveau élevé, les chercheurs s'inscrivent dans des réseaux professionnels avec l'étranger. Ces relations privilégiées leur permettent d'envisager l'intégration dans des groupes avec lesquels ils veulent ou peuvent collaborer. Le développement d'une identité de réseau ne s'accompagne pas pour autant d'une forte mobilité géographique.

Ils se rapprochent des indépendants par l'importance qu'ils accordent à leur discipline de formation, à la recherche, à la valorisation par les publications et les communications ; ils se rapprochent également des « fusionnels entreprise » par l'intérêt qu'ils accordent à la recherche appliquée et à leur environnement.

- Les « indépendants individualistes » ont une identité de carrière personnelle. Chercheurs du « Public », enseignants chercheurs (5 PUE) et un chercheur du « Privé tertiaire » (1 P3), leur vie professionnelle est soumise à la vie personnelle, l'activité de recherche est développée en référence à la vie personnelle. Leur contexte lexical est essentiellement constitué de références à la vie personnelle, au plaisir du travail, «*carrière, salaire, envie, rester, aimer, plaire, vie personnelle, finances, liberté* ».

Ce profil se constitue autour d'une identité professionnelle marquée par l'individualisme et l'autonomie et par la perspective de développement des projets personnels. Les chercheurs n'envisagent pas vraiment de modification de leur poste et ne se sentent concernés ni par la pluridisciplinarité ni par l'éventualité de bifurcation dans leurs trajectoires. Ce profil est caractérisé par un plus faible investissement dans les rapports de travail et par un fort investissement dans la vie personnelle. Si le travail est un moyen d'obtenir un revenu, il peut aussi se coupler avec le plaisir de travailler. Ils veulent avoir du plaisir au travail, aimer ce qu'ils font et ils privilégient la vie de famille tout en souhaitant une valorisation des résultats de leur activité professionnelle par les publications et communications. La construction de l'identité se fait dans et hors le milieu du travail.

Une conclusion s'impose : du point de vue des acteurs, il n'existe pas un métier de chercheur mais bien plusieurs qui sont largement structurés par l'appartenance socioprofessionnelle. La pluralité des identités professionnelle est réelle, elle se construit par opposition implicite des différents profils. Les identités professionnelle sont véritablement différenciées selon les critères professionnels essentiellement le secteur d'activité, la discipline de formation, les contenus et pratiques de métier, les valorisations des résultats, les objectifs personnels. Elles sont le résultat de compromis entre identité pour autrui et identité pour soi, c'est-à-dire entre une identité attribuée par les pairs ou la hiérarchie, les clients, et une identité incorporée par les chercheurs eux-mêmes, par l'intégration des contraintes d'accès et d'exercice de ce métier.

#### **4. Des compétences diversement valorisées**

Le chercheur a acquis, développe et utilise ses compétences, mais il n'est pas compétent en soi, il l'est par rapport à une situation de travail. Le système dans lequel il intervient mobilise ainsi des compétences particulières et contextualisées en rapport avec la spécificité des situations professionnelles rencontrées. Il est donc possible de préciser pour les profils identitaires retenus les compétences valorisées, qui fondent l'identité des groupes professionnels, dessinent les contours de la professionnalité du chercheur et contribuent à

l'acquisition progressive de sa qualification. Les savoirs et compétences contribuent à la formation des identités professionnelles par leur impact sur l'activité professionnelle et par les liens que les chercheurs établissent entre ces savoirs et compétences et leur activité. Tous les chercheurs interrogés quel que soit leur profil identitaire, s'accordent à dire que ce métier vise à produire des connaissances nouvelles et mobilise des savoirs, des compétences disciplinaires.

#### ***4.1 Des compétences convergentes et transférables***

Les connaissances et les compétences produites tout au long de la vie excèdent largement celles forgées à l'Université. Il apparaît que les compétences développées dans le cadre de l'activité de recherche sont beaucoup plus larges et diversifiées que ce que l'imaginaire académique de la recherche pourrait laisser supposer. Le métier de chercheur mobilise des savoirs de nature très différente ; les compétences acquises dans le cadre de la préparation d'un doctorat et d'une formation à la recherche sont d'une complexité extrême et peuvent être mises en œuvre dans différents milieux professionnels tant publics que privés.

##### *4.1.1. Les savoirs disciplinaires*

Les résultats de la recherche font apparaître l'application relativement facile des savoirs acquis pendant le parcours de formation au parcours professionnel.

Les savoirs disciplinaires, la méthodologie, l'initiative, la prise de décision, la transmission des savoirs, la communication des résultats, acquis en formation doctorale et pendant la thèse sont ensuite réinvestis dans l'activité professionnelle. Les doctorants et les jeunes docteurs acquièrent tout au long de leur formation en thèse des compétences importantes et transversales, telles que la gestion de projets, des hommes, de partenariats, etc., pouvant favoriser leur insertion professionnelle dans les secteurs public et privé.

Or, s'il n'apparaît pas de décalage fort entre ce que peut mobiliser un apprenti chercheur (le doctorant) et un chercheur confirmé en activité, il n'y a pas non plus de valorisation des compétences acquises, de mise en évidence de leur possible transférabilité à tous les environnements, tous les contextes. Cela s'explique souvent par le fait que les doctorants n'ont pas toujours de recul par rapport à leur travail de recherche. Pendant leurs années de doctorat, ils se concentrent sur leur thèse et non sur l'analyse et la formalisation des compétences qu'ils développent ni sur les débouchés possibles s'offrant à eux.

##### *4.1.2. Les compétences relationnelles et le travail en équipes*

Le métier de chercheur tant dans le secteur privé que dans le secteur public exige une compétence très fréquemment évoquée : le travail en équipe et en réseaux. C'est en effet un métier dans lequel la nécessité de nouer des réseaux, du relationnel est forte. Dans le climat de compétition économique accrue des pays industrialisés, le chercheur isolé ne peut mettre en œuvre toutes ses compétences, il risque la disparition sauf à accepter de travailler en groupe, en équipe, en collaboration plus ou moins étroite, pour capitaliser, confronter, ajouter. Le chercheur du « Privé » doit équilibrer son activité entre un plan de carrière personnel et les objectifs économiques ou stratégiques de l'organisation dans laquelle il est salarié et où il devra souvent gérer et diriger une équipe. Dans un ordre similaire, le chercheur du « Public » est incité à travailler au sein d'équipes structurées. Dans l'avenir, le regroupement des chercheurs sera nécessaire avec l'émergence de pôles d'excellence. De sorte que la professionnalisation des chercheurs publics ne peut plus se dérouler dans un cadre purement individuel.

##### *4.1.3. L'autonomie et l'investissement*

Malgré les difficultés soulignés par les chercheurs en activité comme par les jeunes docteurs, le métier de chercheur présente des aspects positifs : la liberté, l'autonomie, le plaisir. La

production de connaissances et la transmission des savoirs font également partie de ces aspects positifs. On peut affirmer que le métier de chercheur est perçu comme un métier de passion, qui demande un investissement important de la part de celui qui s'y engage, de la créativité et de la curiosité mais aussi de la ténacité et de la motivation, du courage et l'opérationnalité nécessaires à son exercice.

#### ***4.2 Des compétences différentes selon les profils identitaires***

Les profils identitaires définis précédemment développent des représentations sur leur métier qui s'accompagnent de représentations sur les compétences diversifiées à mobiliser.

- Les « fusionnels entreprise », chercheurs du « Privé secondaire » (P2), conçoivent le chercheur comme un inventeur. Dans une perspective de recherche-développement ils intègrent l'incidence des contraintes économiques sur leur activité professionnelle et sur les compétences à mettre en œuvre. Leur compétence principale est de « savoir trouver des solutions et des produits » pour répondre à la demande de la clientèle. Dans le domaine des savoir-faire, la gestion de projets, l'organisation et à l'administration, sont à développer. La gestion de projets oblige le chercheur et son équipe à multiplier les contacts extérieurs (clients, fournisseurs, experts, laboratoires universitaires, centres de recherche d'autres entreprises ...). Dans le domaine des savoir-être, la créativité et la curiosité sont indispensables, tout comme le management. Le domaine de la recherche n'échappe pas à la rhétorique du management qui a irrigué depuis de nombreuses années les nouveaux modes d'organisation des entreprises (Boltanski et Chiappello, 1999). On met ainsi l'accent sur ceux qui savent travailler en projet, ceux qui savent nouer des relations avec des gens différents en faisant preuve d'empathie et d'ouverture, ceux qui sont capables de gérer en leader un collectif d'individus ou d'apporter leur contribution au travail collectif. Ce fonctionnement de type collégial délimite les contours d'une forme de professionnalité interactive (Gather-Thurler, 1996), le travail collectif au service d'un objectif commun étant conçu comme une ressource pour l'action, une façon d'optimiser l'activité de recherche de l'entreprise.

- Les « indépendants », qu'ils soient « disciplinaires », « affinitaires », « fusionnels » ou « individualistes », considèrent que le chercheur est un scientifique, plutôt orienté vers la recherche fondamentale, qui produit des connaissances. Les savoirs sont surtout disciplinaires : capacité à problématiser, à maîtriser une méthodologie, des outils techniques. Les savoir-faire sont rédactionnels et communicationnels et les savoir-être sont du domaine de la ténacité et de la motivation.

L'ensemble de ces résultats souligne l'existence de compétences professionnelles spécifiques dont il faut tenir compte dans le cadre de la gestion des compétences et de l'insertion professionnelle. Elles varient selon le secteur d'activité mais aussi selon le secteur disciplinaire ; elles révèlent des habitus professionnels différents (Perrenoud P., 1996) selon le contexte d'exercice. Se dessinent, au sein des différents profils, des genres professionnels (Clot Y., 1999) qui renvoient à une culture commune, à des formes d'actions marquées par des traditions, des habitudes, des usages, des valeurs et des non-dits.

### **5. Des outils de gestion des compétences à développer**

Les dispositions de gestion de l'emploi prennent en compte l'ensemble des chercheurs, qu'ils appartiennent au secteur « Public » ou au secteur « Privé » car si la problématique de l'emploi est fortement marquée dans le « Public » par la restriction des postes de chercheurs, elle inclut aussi l'insertion des docteurs dans le « Privé ». La gestion des compétences des chercheurs se heurte à diverses difficultés.



### **5.1. Une information réciproque entre les chercheurs et les secteurs d'activité**

Plusieurs possibilités d'activité professionnelle peuvent s'offrir aux chercheurs et leur activité peut se dérouler dans divers environnements publics et privés. Or, en se référant aux différents discours tenus par les personnes interrogées, on constate une méconnaissance de la part des chercheurs des possibilités d'activité professionnelle dans leurs différents environnements. Peu mobiles, très marqués par leur secteur disciplinaire, leur discipline de formation, ils se réfèrent essentiellement à ce qu'ils connaissent. Au moment où on parle beaucoup de pluridisciplinarité, la discipline de formation reste le noyau dur de l'horizon professionnel. C'est la transversalité des thématiques et des projets de recherche qui permet la confrontation des disciplines mais chaque chercheur reste attaché à sa discipline de référence, ce qui oriente fortement ou limite les possibilités d'insertion professionnelle.

De plus les doctorants connaissent peu ou mal les possibilités offertes par le secteur privé à des chercheurs, capables de s'adapter aux contraintes de la recherche privée notamment :

- la contrainte de prise en compte dans la recherche menée des demandes extérieures à savoir les demandes de la clientèle.

- la contrainte de résultats : la recherche doit aboutir à la création de nouveaux produits, à la mise en place de solutions dans un temps limité. Si elle n'aboutit pas, elle doit être abandonnée. Pour beaucoup de jeunes chercheurs cette contrainte est difficile à accepter car en contradiction avec les pratiques, les méthodologies de recherche qu'ils ont pu développer pendant la thèse.

- la contrainte de rentabilité : les résultats obtenus doivent être rentables ou pouvoir être rentabilisés, c'est-à-dire réutilisés, adaptés à d'autres demandes, dans un temps donné.

De même, les chefs d'entreprise, les responsables de service R&D d'entreprises privées ne connaissent pas ou mal le potentiel des chercheurs, leurs compétences. La faiblesse des relations entre le « Privé » et le « Public » à cet égard est significative. Or le développement de ces relations tant scientifiques que financières est admis par tous.

Favoriser une bonne information des chercheurs, sur les possibilités d'emploi dans les différents secteurs et une professionnalisation passe par la mise en place de différents processus tels que des modules d'appropriation des milieux professionnels. Ces modules doivent permettre de faire un état des lieux et une analyse des métiers ouverts en lien avec la thématique de la thèse ou avec le niveau de doctorat, et d'analyser les compétences développées pendant la période de thèse en lien avec ces métiers. La thèse devient alors une véritable expérience professionnelle pouvant s'inscrire dans des référentiels compétences et dans un projet professionnel.

### **5.2. L'adéquation formation et marché du travail**

Les résultats de la recherche font apparaître une adéquation certaine pour les chercheurs entre formation et marché du travail ; les parcours de formation et professionnel sont monodisciplinaires et continus et montrent des continuités fortes entre la formation et l'activité professionnelle. Si l'insertion professionnelle est concurrentielle, elle est aussi facilitée par le jeu relationnel, par l'existence de réseaux. Pourtant, si pour les chercheurs interrogés la connexion entre l'activité actuelle et les études est réelle, il faut souligner que la formation universitaire et la demande du marché ne sont pas toujours en lien ; cela est souvent dû au sujet pointu traité dans la thèse qui ne correspond pas à un besoin, un emploi correspondant sur le marché du travail ; l'investissement du docteur dans un sujet de recherche est généralement fort et durable et il ne peut que très difficilement envisager de modifier sa trajectoire en fonction des contraintes ou des évolutions du marché de l'emploi. Les jeunes docteurs ont des difficultés d'insertion (plus importantes d'ailleurs que les ingénieurs) malgré la diversité de leur démarche (CV, annonces ANPE ou APEC, sites internet, association Bernard Grégory, réseaux personnels ou professionnels).

Favoriser l'adéquation formation des chercheurs et besoins du marché du travail passe par la mise en place de véritables salons des doctorats, annuels ou bi-annuels, organisés conjointement par plusieurs universités françaises et européennes, ouverts d'une part à l'ensemble des doctorants et aux docteurs de ces universités et d'autre part aux employeurs français et européens, du secteur public et du secteur privé. Ces salons doivent être conçus comme des opportunités de présentation par les doctorants et les docteurs de travaux de recherche, de résultats et des possibilités d'adaptation de ces travaux à différents besoins des entreprises et organisations, d'échanges avec des directeurs de laboratoires publics et privés, avec les organisations et entreprises, d'expression par les entreprises et les organismes de leurs besoins à court et moyen termes.

### **5.3. Le développement des collaborations**

L'adéquation formation/marché du travail passe également par le développement des collaborations entre les secteurs privé et public. Les diverses formes de collaborations scientifiques, techniques, financières reposent sur une bonne connaissance mutuelle des besoins et des ressources des différents secteurs. Ces collaborations peuvent se mettre en place dès le début de la thèse (par exemple avec les conventions industrielles de Formation et de recherche –CIFRE- qui permettent un travail commun entre une entreprise, un laboratoire de recherche et un doctorant) que sur les collaborations après thèse. Pour les entreprises, l'attractivité du chercheur peut être accrue si ce métier est positionné parmi les différents autres métiers et notamment si le titre de docteur est différencié des autres titres dans les conventions collectives. Certes, les conventions collectives s'appuient aujourd'hui plus sur les compétences réellement mises en œuvre que sur les diplômes ; mais compte tenu des résultats présentés dans le rapport indiquant que les compétences développées lors de l'activité de recherche dans le cadre d'une thèse sont transférables dans l'activité professionnelle, il est possible d'envisager la différenciation du titre de docteur des autres titres du niveau « Bac+5 et plus ».

## **6. Conclusion**

L'identité sociale est liée à l'identité professionnelle, elle-même liée à l'emploi. Or ainsi que l'affirme Dubar (2001), l'emploi devient « une denrée de plus en plus rare » et le travail est soumis à des mutations importantes et rapides. Dans le cadre de l'emploi en recherche, il est en stagnation sinon même en diminution dans le secteur public mais aussi dans les entreprises. La distinction entre public et privé est certes importante mais elle a tendance à s'assouplir. On ne peut dire que l'identité professionnelle du chercheur est une et définitive selon qu'il exerce dans le secteur privé ou dans le secteur public. Elle est soumise à des aléas, à des transformations de statuts, à des rapprochements de milieux qui la font se restructurer en permanence. Si dans une première approche, il semblerait possible de séparer arbitrairement les chercheurs selon deux mondes d'activité : le « Privé » et le « Public », la mise en évidence de groupes intermédiaires, qui se rapprochent de l'un ou de l'autre secteur, tout en s'en distinguant, conduit à relativiser cette schématisation simple du monde de la recherche et à prendre en compte une réalité plus complexe. La valorisation des compétences et la professionnalisation des chercheurs en fonction des différentes possibilités d'activité professionnelle s'inscrivent dans des processus de dynamisation des perspectives professionnelles et nécessitent de faire tomber les stéréotypes sur les chercheurs. Le développement de la connaissance des différents aspects du métier de chercheur peut alors favoriser l'attractivité de ce métier, en améliorant l'image du chercheur et de la recherche, en développant les liens entre les secteurs publics et privés, en favorisant les financements

croisés (public/privé) des doctorants. Il est important de souligner que le haut niveau de spécialisation de savoir du chercheur lui confère une maîtrise exceptionnelle du domaine de l'activité ; ce niveau de maîtrise lui permet de s'adapter aux différents contextes professionnels.

Si par ailleurs, comme l'indique Ségrestin (1985), l'identité collective se révèle dans l'action qui en constitue un dénominateur commun, si ce sont les situations de crise du sens ou de crise de l'action (Kaufmann J.C, 2004), qui révèlent l'identité, si le conflit en est le moteur, on ne peut manquer d'évoquer les différents mouvements et actions qui ont mobilisé les chercheurs pendant l'année 2004, et qui sont autant de moments, d'évènements, de situations de conflit, permettant d'affirmer une identité collective de chercheurs, malgré les différences, ou tout au moins une identité collective des chercheurs du secteur public, tous organismes confondus. Elle relève des interactions sociales situées et constitue un enjeu individuel mais aussi un enjeu collectif pour l'ensemble des chercheurs (Borzeix A. et Linhard D., 2000).

En tout état de cause, il faut écarter une hypothèse parfois proposée : celle qui consisterait à rechercher une adéquation stricte entre l'offre et la demande de formation doctorale, en d'autres termes un *numerus clausus* à l'inscription en thèses.

En effet, sans même rappeler les fondements sur lesquels repose l'Université française (l'ouverture à tous, la liberté d'inscription), le *numerus clausus* s'appuie sur une vision fonctionnaliste des emplois des docteurs qui est de fait très peu opérationnelle lorsqu'on connaît les difficultés d'une gestion prévisionnelle des emplois sur trois à cinq ans. En particulier dans une société de la connaissance, on peut tout à fait envisager qu'une partie importante des emplois de demain nécessitant un très haut niveau de qualification ne sont pas encore connus aujourd'hui. Dans cette perspective, le nombre de thèses, elles-mêmes représentatives des recherches effectuées, ne serait pas excessif mais au contraire insuffisant et le nombre de doctorants et de docteurs appelé à s'accroître. Sans accroissement parallèle et continu des débouchés professionnels traditionnels, à savoir enseignant chercheur et chercheur dans les grands organismes, les représentations du doctorat se modifient. Accepter que la thèse et le doctorat tels qu'ils ont existé ne correspondent plus à une réalité professionnelle peut conduire à penser la thèse autrement et à en avoir une conception différente, ouverte sur d'autres contextes professionnels, d'autres débouchés.

## **Bibliographie :**

Boltanski L., Chiappello E. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.

Borzeix A., Linhard D. (2000), Les identités en parole. Entreprise et pratiques langagières. In *L'individu dans l'organisation. Les dimensions oubliées*. Sous la direction de Jean-François Chanlat. Les presses de l'université de Laval. Editions Eska., p. 115-138

Clot Y. (1999), *La fonction psychologique du travail*, Paris, PUF.

Dubar C. (2001), *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation*. PUF, collection Le lien social. 2<sup>e</sup> édition.

Dubar C. (2002), *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. Armand Colin, 3<sup>e</sup> édition revue

Gather-Thurler M. (1996), "Innovation et coopération entre enseignants." In Bonami M., Garand M., *Systèmes scolaires et pilotage de l'innovation. Emergence et implantation du changement*, Bruxelles, De Boeck, p. 145-168

Kaufmann J.C. (2004), *L'invention de soi. Une théorie de l'identité*. Armand Colin, Paris.

Perrenoud P. (1996), « Le travail sur l'habitus dans la formation des enseignants. Analyse des pratiques et prise de conscience » In L. Paquay, M. Altet, E. Charlier, P. Perrenoud, *Former des enseignants professionnels, Quelles stratégies ? Quelles compétences ?*, Bruxelles, De Boeck, p. 181-207

Sainsaulieu R. (1988), *L'identité au travail*, Presses de Sciences Po, Références académiques.

Ségrestin D. (1985), *Le phénomène corporatiste : essai sur l'avenir des systèmes professionnels fermés en France*. Paris, Fayard.