

Rapport

Résultats et analyse d'une enquête-bilan sur la formation complémentaire par la recherche des inspecteurs de santé publique vétérinaire et des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement

établi par

Pierre SAÏ
Inspecteur général
de santé publique vétérinaire
Président de la commission FCPR

Michel PENEL
Ingénieur général des ponts, des eaux
et des forêts

et le groupe FCPR :
Bruno ANDRAL, IGSPV
Marie-Hélène BOUILLIER-OUDOT, IGA
Yves GRANGER, IGPEF
François-Gilles LE THEULE, IGA
Viviane MOQUAY, IGSPV
Vincent STEINMETZ, IGPEF

avec l'appui de **Déborah INFANTE-LAVERGNE**, ICSPV (DDPP de Seine-et-Marne)

SOMMAIRE

RESUMÉ.....	5
LISTE CHRONOLOGIQUE DES RECOMMANDATIONS.....	7
. 1 INTRODUCTION.....	8
. 2 LA MÉTHODE UTILISÉE.....	9
...2.1. Les questionnaires de l'enquête.....	9
...2.2. Les fonctionnaires-docteurs ciblés par l'enquête.....	10
...2.2.1. Les groupes d'IAE et d'ISPV–docteurs qui ont participé à l'enquête.....	10
...2.2.2. Le délai de soutenance de thèse.....	11
...2.2.3. L'école où les fonctionnaires-docteurs ont effectué leur cursus initial.....	12
...2.3. Les employeurs ciblés par l'enquête.....	12
. 3 LES THÈSES RÉALISÉES GRÂCE À UNE FCPR PRÉSENTENT DES CARACTÉRISTIQUES SATISFAISANTES, COMPARABLES À CELLES DES THÈSES RÉALISÉES PAR DES DOCTORANTS NON FONCTIONNAIRES.....	13
...3.1. La durée des thèses est majoritairement maîtrisée.....	13
...3.1.1. La durée moyenne des thèses-FCPR est inférieure à la moyenne nationale.....	13
...3.1.2. Certaines thèses se prolongent au-delà de la limite des 3 ans.....	13
...3.2. Les domaines des thèses sont variés.....	14
...3.3. Les établissements des directeurs de thèse et les écoles doctorales sont variés....	15
...3.4. Les thèses de certains doctorants acquièrent une lisibilité internationale.....	15
...3.5. Pendant la réalisation de la thèse, la production d'articles par les IAE et ISPV en FCPR est satisfaisante.....	16
...3.6. Pendant la réalisation de la thèse, les fonctionnaires-FCPR acquièrent aussi des compétences grâce à des missions complémentaires.....	17
. 4 LE RENFORCEMENT RÉCENT DU SUIVI DES IAE ET DES ISPV QUI SUIVENT UNE FCPR EST RESENTI FAVORABLEMENT PAR LES DOCTORANTS. IL PEUT ÊTRE AMÉLIORÉ LORS DE L'AFFECTATION POST-FCPR.....	18
. 5 LES EMPLOYEURS ET LES FONCTIONNAIRES-DOCTEURS ONT UNE APPRÉCIATION POSITIVE SUR LES COMPÉTENCES ACQUISES GRÂCE À LA FCPR.....	19
...5.1. Les employeurs apprécient les compétences des fonctionnaires-docteurs.....	19
...5.2. Les docteurs jugent positivement l'acquisition de compétences grâce à la FCPR et cela correspond à l'appréciation des employeurs.....	20
...5.2.1. Les fonctionnaires-docteurs considèrent sans ambiguïté que la FCPR les a aidés à acquérir une large gamme de compétences complémentaires à celles qu'ils ont acquises par leur cursus initial.....	20
...5.2.2. Les services employeurs de fonctionnaires-docteurs ont également une appréciation très positive sur la gamme de compétences acquises grâce à la FCPR	24
. 6 L'ACQUISITION DES PRÉ-REQUIS À UN DOCTORAT DANS LES ÉCOLES EST INSUFFISANTE.....	24

. 7 LES COMPÉTENCES ACQUISES GRÂCE À LA FCPR ET L'INVESTISSEMENT RÉALISÉ PEUVENT ÊTRE MIEUX VALORISÉS PENDANT LA CARRIÈRE DES FONCTIONNAIRES- DOCTEURS.....	25
...7.1. La population générale des fonctionnaires-docteurs juge que la prise en compte de la FCPR pour la 1 ^{ère} affectation est satisfaisante, mais les ISPV la jugent inégalement prise en compte.....	26
...7.2. Les compétences acquises grâce à la FCPR sont ensuite inégalement entretenues entre les IAE et les ISPV pendant leur carrière - Les moyens permettant cet entretien doivent être surtout améliorés chez les ISPV.....	27
...7.2.1. Contrairement aux IAE, les ISPV estiment qu'ils n'ont pas pu entretenir les compétences acquises grâce à la FCPR.....	27
...7.2.2. Alors que, pendant leur carrière, les IAE continuent à avoir une activité conduisant à une poursuite des publications, cette activité de publication pendant la carrière est faible chez les ISPV.....	28
...7.3. Les fonctionnaires-docteurs jugent que, pendant la suite de leur carrière, la FCPR et les compétences acquises ne sont pas suffisamment prises en compte pour les affectations successives, dans la trajectoire et la dynamique de carrière.....	30
...7.4. La FCPR pourrait être mieux prise en compte pour le niveau des postes proposés lors du déroulement de carrière.....	30
...7.4.1. Lors de leur carrière post-FCPR, les ISPV sont plus mobiles que les IAE.....	30
...7.4.2. Le niveau des postes occupés lors de la première affectation post-FCPR puis lors du déroulement de carrière ne paraît pas sensiblement influencé par la réalisation d'une FCPR.....	32
...7.5. Les conditions permettant la qualification des fonctionnaires-docteurs par la Commission d'orientation et de suivi de l'expertise (COSE) du ministère, puis le maintien de cette qualification, doivent être améliorées.....	34
. 8 RECOMMANDATIONS.....	36
...8.1. Améliorer en amont l'acquisition des pré-requis nécessaires afin d'augmenter la plus-value obtenue par la réalisation d'une FCPR.....	37
...8.2. Mettre en place une gestion prévisionnelle avec une procédure spécifique pour la première affectation des IAE et ISPV après une FCPR, puis pour permettre une dynamique de carrière.....	37
...8.3. Mettre en place des conditions qui permettent d'entretenir, pendant le déroulé de carrière, les compétences acquises grâce à la FCPR, notamment celles liées aux activités scientifiques et de publication.....	38
...8.4. Mieux identifier les agents FCPR dans les outils de gestion RH.....	39
. 9 CONCLUSION.....	39
ANNEXES.....	41
Annexe 1 : Lettre de mission.....	42
Annexe 2 : La procédure FCPR.....	44
Annexe 3 : Questionnaire d'enquête auprès des docteurs FCPR.....	46
Annexe 4 : Questionnaire d'enquête auprès des employeurs de docteurs FCPR.....	54
Annexe 5 : Liste des sigles utilisés.....	56
Annexe 6 : Liste des docteurs FCPR enquêtés.....	57

RESUMÉ

Le ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA) mène une politique de formation complémentaire par la recherche (FCPR) ouverte notamment aux Inspecteurs de santé publique vétérinaire (ISPV) et aux Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE). Ce dispositif, initialement conçu pour donner aux cadres, grâce au doctorat, une reconnaissance internationale et pour favoriser leur recrutement dans les organisations internationales, permet aussi d'enrichir la diversité des approches dans les fonctions d'aide à la décision ou de direction et d'alimenter le dispositif du MAA en spécialistes et experts.

La FCPR met en jeu la sélection et la formation des candidats, la politique scientifique des établissements de formation et de recherche, la politique des Corps et la politique de ressources humaines du Ministère. Ce dispositif doit, après analyse, évoluer si nécessaire.

Afin de contribuer à cette analyse, la commission FCPR du Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (CGAAER) a conduit la première enquête menée sur ce sujet chez les IAE et ISPV. Cette enquête a pris la forme de deux questionnaires en ligne, l'un adressé aux IAE et aux ISPV qui ont bénéficié d'une FCPR et le deuxième aux directions, services et instituts qui emploient ces fonctionnaires-docteurs. L'objectif est de contribuer à l'ajustement de cette politique publique, notamment pour une meilleure prise en compte du « plus » des compétences apportées par la FCPR dans la carrière de ces double-diplômés et au bénéfice du MAA.

L'enquête dresse un bilan positif des compétences acquises par les IAE et les ISPV, appréciées aussi bien par les fonctionnaires-docteurs qui ont suivi une FCPR que par les services qui les emploient. Pendant la phase qui va de la sélection des candidats jusqu'à l'obtention de leur thèse (« FCPR au sens strict »), le dispositif, avec notamment un suivi rigoureux des doctorants, garantit la production de thèses de qualité et de l'acquisition de compétences aux fonctionnaires-docteurs conformes aux objectifs fixés à la FCPR.

En revanche, l'enquête révèle que la FCPR peut être améliorée sur des points importants pour la pleine réussite de cette politique : ils font donc l'objet de recommandations. Des mesures correctrices seraient de nature à mieux valoriser la valeur ajoutée des compétences développées grâce à la FCPR, au bénéfice des intérêts du MAA et de la carrière des double-diplômés. Ces recommandations concernent les deux phases qui encadrent la « FCPR au sens strict ». La phase d'amont concerne l'acquisition, dans les écoles responsables des cursus initiaux des IAE et des ISPV, de pré-requis nécessaires à la bonne réalisation d'un doctorat. La phase d'aval commence avec la procédure de première affectation après la FCPR et se poursuit avec l'entretien des compétences acquises grâce à la FCPR et la valorisation de ces compétences pendant la trajectoire de carrière.

A cause d'un déficit de propédeutique de formation par la recherche pendant la phase d'amont, certains doctorants consacrent, au début de la FCPR, trop, voire beaucoup trop de temps à l'établissement du cadre de la recherche, de la méthodologie, des hypothèses, du plan expérimental, des méthodes d'analyse... Au final, certaines thèses n'apportent pas tout le bénéfice attendu. Cette insuffisance de

pré-requis conduit même parfois à des prolongations de durée de thèse, voire à des absences de soutenance. Il est donc recommandé de veiller à la systématisation d'un parcours de propédeutique de formation par la recherche dans le cursus initial de toutes les écoles, notamment pour combler, chez les ISPV et IAE candidats à une FCPR, le déficit de pré-requis.

En aval du dispositif, il est recommandé de créer, dans le cadre d'une gestion prévisionnelle, un registre des emplois requérant des compétences plus particulièrement acquises au travers d'une formation par la recherche, avec des fiches d'emplois qui identifient les niveaux et les missions. Ceci permettrait une procédure aboutissant à une première affectation après une FCPR puis à une dynamique de carrière adaptées en termes de mission et de niveau et, plus largement, de mieux identifier les postes susceptibles de motiver des agents titulaires du doctorat. Cette mesure serait de plus une contribution du MAA à la mise en œuvre des dispositions de la loi n°2013-660 du 23 juillet 2013 relative à l'enseignement et à la recherche, en ce qu'elle vise notamment à favoriser l'emploi des docteurs et à valoriser le doctorat, dans la fonction publique notamment.

De plus, il est recommandé de mettre en place une procédure permettant aux fonctionnaires ayant suivi une FCPR, notamment les ISPV, de conserver un environnement propice à l'entretien des compétences acquises pendant la thèse. Cette procédure devrait permettre de vérifier que chaque ISPV s'insère dans un environnement scientifique humain et un réseau qui lui permettent d'exploiter scientifiquement les données « de terrain » et de continuer à avoir une production scientifique et de publication. Cette procédure devrait être prise en compte dans l'élaboration de la charte de gestion des ISPV par le Secrétariat Général et le chef de corps.

Enfin, il est recommandé, d'une part, de déterminer un attribut spécifique dans la base de données de gestion des personnels aux agents en position de FCPR, permettant une traçabilité de cette affectation et, d'autre part, de disposer dans cette base de données d'un attribut sur l'éventuelle possession d'un doctorat par les agents, et la discipline associée. En effet tous ces éléments ne sont pas renseignés dans les outils de gestion, de sorte que, par exemple, il n'est actuellement pas possible, de façon simple, de faire des études de cohorte ou de suivi de carrière sur les FCPR.

Mots clés : Ministère de l'agriculture et de l'alimentation, formation complémentaire par la recherche, doctorat, inspecteur de santé publique vétérinaire, ingénieur de l'agriculture et de l'environnement, compétences, fonction publique.

LISTE CHRONOLOGIQUE DES RECOMMANDATIONS

- R1. A la DGER et aux établissements de formation : Systématiser un parcours de propédeutique de formation par la recherche obligatoire dans le cursus initial de toutes les écoles, afin d'améliorer en amont l'acquisition des pré-requis nécessaires pour augmenter la plus-value de la réalisation des FCPR.....37
- R2. Au SG-SRH : Créer, dans le cadre d'une gestion prévisionnelle, un registre des emplois requérant des compétences plus particulièrement acquises au travers d'une formation par la recherche, avec des fiches d'emplois qui identifient les niveaux et les missions.38
- R3. Au SG-SRH : Mettre en place une procédure permettant aux fonctionnaires ayant suivi une FCPR de conserver un environnement qui permette l'entretien des compétences acquises.....38
- R4. Au SG-SRH : Déterminer un attribut spécifique dans la base de données de gestion des personnels aux agents en position de FCPR, permettant une traçabilité de cette affectation et, plus généralement, y disposer d'un attribut pour le doctorat...39

. 1 INTRODUCTION

Bien avant que la loi de 2013 sur l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) prévoie de renforcer l'intégration des docteurs dans la fonction publique, le ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA) s'était engagé dans une politique de formation par la recherche d'une partie des cadres qu'il emploie. Cette formation prend la forme d'un doctorat, soit en fin de formation initiale, donc en tant que première affectation, soit, dans quelques rares cas, après un parcours professionnel.

Cette politique du MAA est ouverte aux inspecteurs de santé publique vétérinaire (ISPV) et aux Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) dans le cadre du dispositif de « formation complémentaire par la recherche » (FCPR), et, d'autre part, aux ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) selon un dispositif de formation doctorale commun avec le ministère chargé de l'environnement. La décision de permettre chaque année à des IPEF d'achever leur formation par un doctorat fut prise en 1981¹. Puis, la FCPR a été introduite en 1987 pour les ingénieurs d'agronomie, au début des années 1990 pour les divers corps d'ingénieurs de travaux (agricoles, travaux ruraux, forestiers) qui ont été réunis en 2006 dans le corps des IAE, et en 1996 pour les ISPV.

L'objectif de cette FCPR est de cumuler les compétences acquises par une formation d'ingénieur ou d'inspecteur vétérinaire avec celles résultant d'une formation par la recherche.

Ce dispositif a initialement été conçu pour donner, grâce au doctorat, une reconnaissance internationale à des cadres répondant déjà aux critères d'excellence conférés par le dispositif national des grandes écoles. Il doit également permettre :

- de disposer de cadres scientifiques de haut niveau pour l'administration ou les métiers d'interface comme dans les agences de sécurité ou de régulation ;
- d'enrichir et de développer la diversité des approches et des méthodes de travail dans les communautés de travail, notamment dans les fonctions d'aide à la décision ou de direction dans les administrations centrales, les services techniques et les établissements publics ;
- d'alimenter, en spécialistes ayant bénéficié d'une pratique de la recherche, les réseaux techniques ou scientifiques ainsi que les agences et organismes actifs en matière de transferts scientifiques et technologiques ;
- de favoriser des filières de recrutement de cadres scientifiques de haut niveau, formés en France, dans les organisations européennes et internationales ;
- de comprendre et de diffuser l'effort de recherche des établissements d'enseignement supérieur et des EPST² et EPIC³ au sein desquels servent traditionnellement ces cadres, rendus ainsi aptes à questionner la recherche lors de l'élaboration de politiques publiques nouvelles, et lors de l'évaluation des résultats de celles-ci ;
- de former des chercheurs proches de la sphère publique, dont ces établissements ont besoin pour maintenir la diversité des cultures et des approches.

1 En 1981, le corps des IPEF n'existait pas encore : le dispositif fut initié pour les Ingénieurs du génie rural, des eaux et des forêts (IGREF)

2 Etablissement public à caractère scientifique et technologique (INRA, IRSTEA, ..)

3 Etablissement public à caractère industriel et commercial (CIRAD, IFREMER, ONF, ..)

Le MAA souhaite que le dispositif FCPR réponde à ses besoins pour la conduite des politiques publiques, à moyen et long terme.

Ce dispositif est un outil complexe qui met en jeu la sélection et la formation des candidats, la politique scientifique des établissements de formation et de recherche, la politique de missions des Corps et la politique de ressources humaines du Ministère.

Cet outil doit, après analyse, évoluer régulièrement si nécessaire. Afin de contribuer à cette analyse, la commission FCPR du CGAAER a conduit la première enquête menée sur ce sujet chez les IAE et ISPV.

Cette commission fait l'objet d'une lettre de mission du 25 octobre 2015 signée de la secrétaire générale (SG) et du directeur général de l'enseignement et de la recherche (DGER) du MAA (*cf annexe 1*). Elle a en charge l'information des candidats potentiels IAE et ISPV, l'accompagnement de la préparation des projets, leur classement, leur proposition au service des ressources humaines du secrétariat général (SG-SRH), le suivi des FCPR, en lien avec les Ingénieurs et Inspecteurs généraux du réseau d'appui aux personnes et aux structures (IGAPS) et les écoles, et une réflexion sur cette politique du ministère.

Une enquête constituée de deux questionnaires en ligne a été réalisée. L'un a été adressé aux IAE et aux ISPV qui ont bénéficié d'une FCPR et le deuxième aux directions, services et instituts qui emploient ces fonctionnaires-docteurs. En valorisant l'expérience des docteurs et de leurs employeurs, cette enquête a pour objectif d'apporter des éléments utiles à l'analyse du dispositif, afin de contribuer à l'ajustement de cette politique publique, notamment au regard d'une meilleure prise en compte du « plus » des compétences apportées par la FCPR pour la carrière de ces double-diplômés et au bénéfice du MAA.

. 2 LA MÉTHODE UTILISÉE

L'administration centrale a eu, pendant certaines périodes tout particulièrement, un rôle moteur en matière d'incitation aux développements de l'innovation, pour toutes les modalités de formation, notamment la formation à distance. Elle a été fortement appuyée – et parfois poussée – par quelques personnalités et structures spécialement engagées dans la dynamique d'innovation. Aussi est-il utile de camper le paysage institutionnel en faisant, lorsque cela est utile, passer le faisceau lumineux sur quelques épisodes du passé qui aident à comprendre la situation présente.

...2.1. Les questionnaires de l'enquête

L'enquête, réalisée entre septembre et décembre 2017, a comporté deux questionnaires en ligne (*cf annexes 3 et 4*), l'un adressé aux IAE et aux ISPV qui ont bénéficié d'une FCPR, l'autre destiné aux directions, services et instituts qui emploient ces fonctionnaires-docteurs.

La réponse à l'enquête était réalisée en ligne en utilisant un lien fourni dans le mail de sollicitation, grâce au logiciel Sphinx[®] (Sphinx Institute) permettant le suivi des réponses, la collecte des données et leur analyse.

Ces questionnaires comportaient des questions fermées, et d'autres ouvertes ou semi-ouvertes (cf. annexe). Certaines questions permettent l'exploitation de verbatim, dont la restitution littérale est nécessaire pour être le plus proche possible du ressenti des agents, mais peut, comme souvent, désarçonner. Les verbatim cités dans ce rapport traduisent le sens de la majorité des opinions formulées et non des opinions isolées ou anecdotiques.

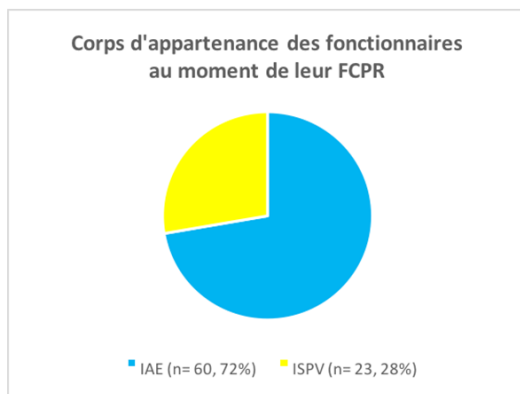
L'enquête auprès des docteurs comportait une partie permettant d'apprécier l'acquisition d'une gamme de compétences pendant la FCPR, une partie signalétique pour cerner le contexte de réalisation du doctorat, à l'aide de questions sur des facteurs susceptibles d'influencer les compétences acquises par la FCPR : durée de la thèse, discipline, établissement d'ESR d'origine, école doctorale, contexte international pendant la thèse, missions complémentaires réalisées pendant la thèse... et une partie de collecte d'informations permettant d'apprécier l'influence de la FCPR sur le déroulé de carrière.

L'enquête auprès des employeurs comportait une partie permettant d'apprécier leur avis l'acquisition d'une gamme de compétences pendant la FCPR, et une partie permettant de connaître leur satisfaction vis-à-vis de l'emploi d'IAE et d'ISPV ayant suivi une FCPR.

...2.2. Les fonctionnaires-docteurs ciblés par l'enquête

...2.2.1. Les groupes d'IAE et d'ISPV–docteurs qui ont participé à l'enquête

Les questionnaires ont été adressés à 101 docteurs (cf annexe 6) ⁴, soit la quasi-totalité des IAE et ISPV qui ont suivi une FCPR et ont soutenu leur thèse Cette enquête exclut donc les 15 IAE et ISPV actuellement en cours de FCPR en 2018.



83 de ces docteurs ont répondu à l'enquête (taux de réponse : 83%). Cette population de docteurs

4 Les auteurs ont rencontré de réelles difficultés à établir la liste des docteurs constituant la population à enquêter. En effet, le SRH du ministère ne dispose pas d'outil simple permettant de repérer, dans la base de données de gestion des personnels, les agents ayant effectué une FCPR. Ce type d'affectation particulière n'est caractérisé par aucun attribut. En revanche, les écoles ont été consultées pour rechercher dans leurs archives et elles l'ont fait avec beaucoup de diligence et de soins : qu'elles en soient ici chaleureusement remerciées.

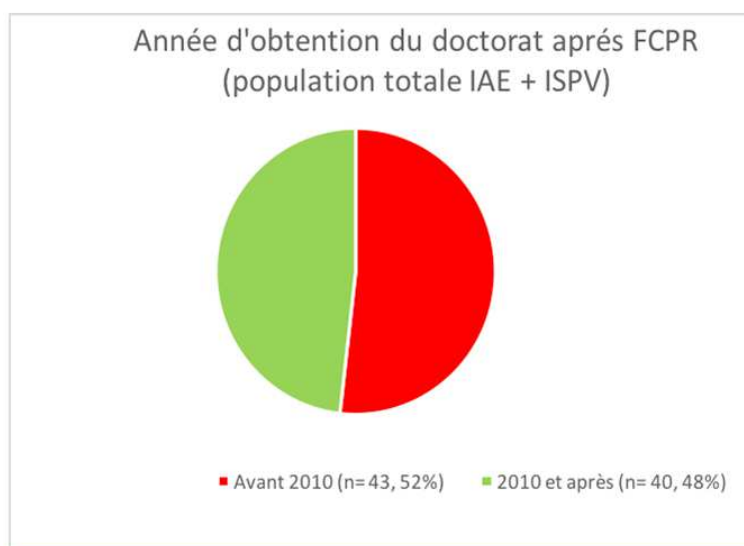
qui ont répondu à l'enquête est constitué de 60 IAE et de 23 ISPV, soit des échantillons comparables si on les rapporte aux effectifs des agents en carrière active dans ces deux corps (3857 IAE et 890 ISPV en fin d'année 2017). Lorsque, pour des besoins d'analyse, des sous-groupes ont été constitués dans ces 2 corps, les petits échantillons ainsi créés doivent conduire à une certaine prudence dans l'analyse.

...2.2.2. Le délai de soutenance de thèse

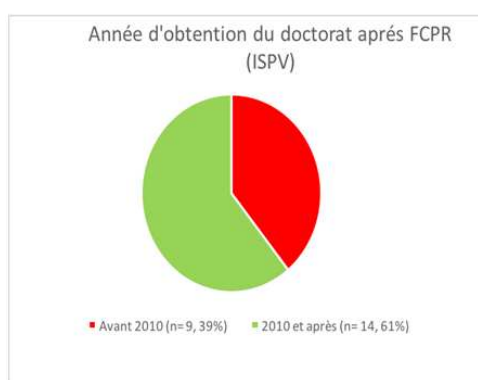
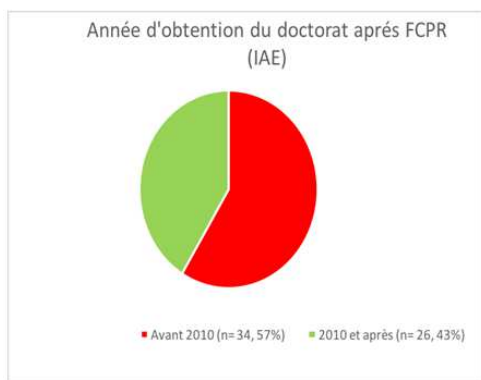
Pour réaliser des analyses des réponses à certaines questions posées, les 83 docteurs ont été subdivisés en 2 sous-populations en fonction de la date de soutenance de la thèse. La sous-population ayant soutenu la thèse avant 2010 a été distinguée de celle ayant soutenu la thèse après 2010 (2010 inclusivement). Cette année charnière de 2010 a été choisie car elle correspond à une année au cours de laquelle le suivi des doctorants a commencé à être renforcé⁵.

La subdivision en fonction de la date de soutenance de thèse (2010) permet de comparer 2 sous-populations égales ; en effet, 48% des docteurs ont soutenu leur thèse avant 2010 et 52% l'ont soutenue après 2010.

Les IAE-docteurs qui ont répondu à l'enquête sont légèrement (mais non significativement) plus nombreux (57%) à avoir soutenu leur thèse avant 2010 que les ISPV-docteurs, qui, eux, sont légèrement plus nombreux à avoir obtenu leur doctorat après 2010 (61%), ce qui est cohérent avec le fait que la procédure FCPR a été mise en place plus tôt chez les IAE que chez les ISPV.

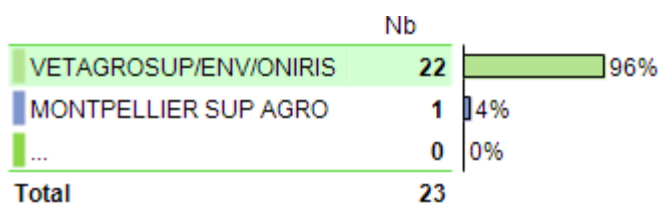
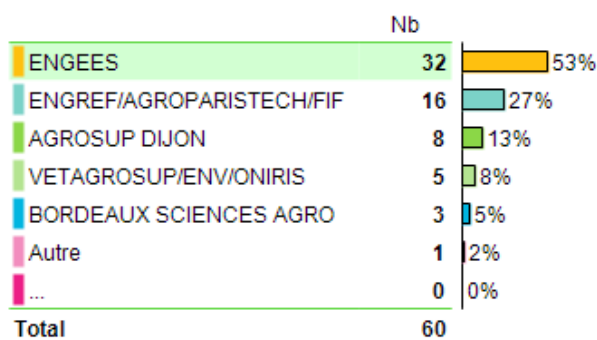


5 Une étape importante de renforcement du suivi, pendant la préparation de la candidature puis pendant la réalisation de la thèse, a été franchie en 2017. Les principaux points de renforcement de ce suivi sont indiqués dans les nouvelles conventions d'accueil des doctorants mises en application en 2017 et dans le manuel de procédure fourni lors de l'appel à candidatures.



...2.2.3. L'école où les fonctionnaires-docteurs ont effectué leur cursus initial

Les écoles de l'enseignement supérieur agronomique et vétérinaire (ESAV) où les fonctionnaires-docteurs, ayant ensuite effectué une FCPR, ont réalisé leur cursus initial d'ingénieur ou de vétérinaire, sont indiquées sur les schémas ci-dessous.

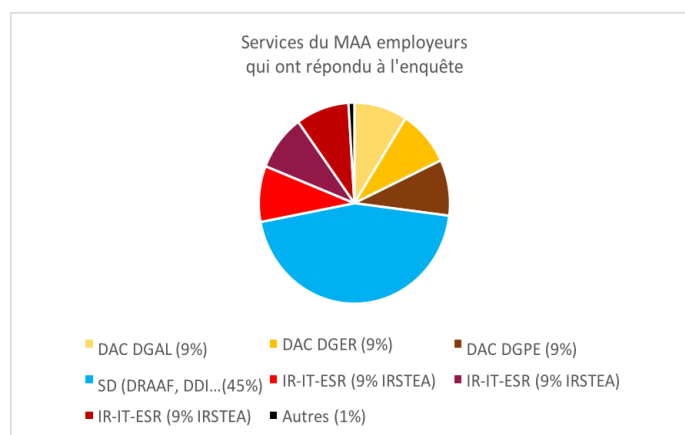


...2.3. Les employeurs ciblés par l'enquête

Les services du MAA qui ont répondu à l'enquête et qui ont déjà employé des fonctionnaires-docteurs ayant suivi une FCPR sont :

- pour 27%, des directions d'administration centrale (DAC) (9% DGAL, 9% DGER, 9% DGPE),
- pour 45 % des services déconcentrés (SD) (DRAAF, DDI...),
- pour 27% des instituts de recherche, techniques, ou des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (IR-IT-ESR) (9% IRSTEA, 9% ANSES, 9% AgroParisTech).

Certains de ces employeurs ont cependant plus de "poids" que d'autres : c'est tout particulièrement le cas d'IRSTEA (pour les IAE) ou de la DGAL (pour les ISPV), qui ont recruté des docteurs FCPR à de multiples occasions.



Cette subdivision entre 3 sous-populations d'employeurs permet de réaliser des comparaisons lors des réponses à certaines questions de l'enquête.

. 3 LES THÈSES RÉALISÉES GRÂCE À UNE FCPR PRÉSENTENT DES CARACTÉRISTIQUES SATISFAISANTES, COMPARABLES À CELLES DES THÈSES RÉALISÉES PAR DES DOCTORANTS NON FONCTIONNAIRES

...3.1. La durée des thèses est majoritairement maîtrisée

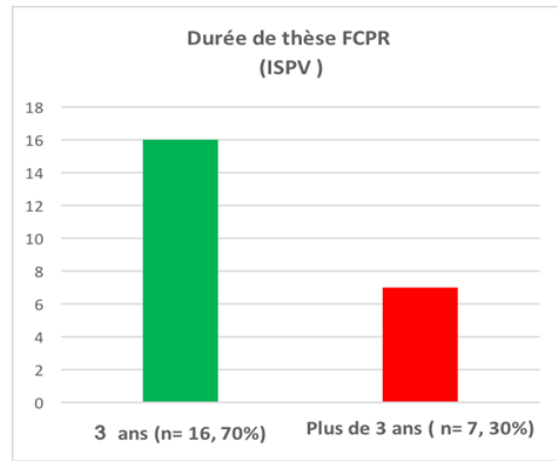
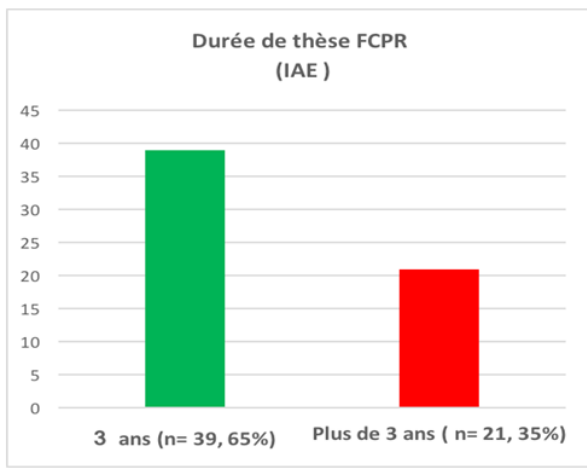
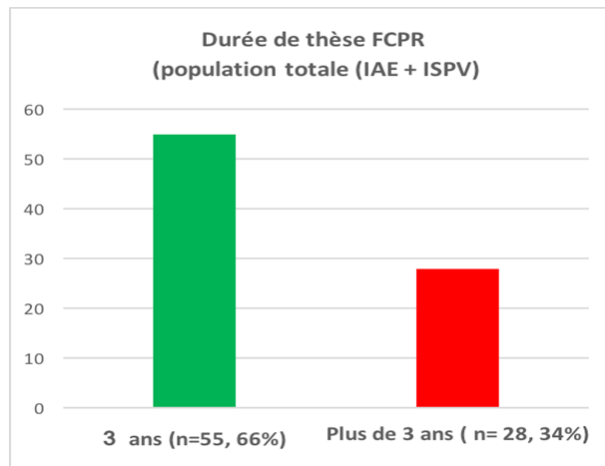
...3.1.1. La durée moyenne des thèses-FCPR est inférieure à la moyenne nationale

La majorité des fonctionnaires-docteurs ayant suivi une FCPR ont réalisé leur thèse en 3 ans (65%). Ce bon résultat est identique chez les IAE et chez les ISPV. Les petits échantillons ne permettent pas d'analyser statistiquement des différences de durée de thèse entre disciplines différentes.

Ce résultat souligne une très bonne maîtrise de la durée des thèses obtenues par FCPR. Il peut en effet être comparé aux chiffres nationaux de durée des thèses : seulement 40% des thèses durent moins de 40 mois, avec une différence selon la discipline (en science « dures », 57% des thèses sont obtenues en moins de 40 mois, alors qu'elles ne sont que 10% en sciences humaines et sociales).

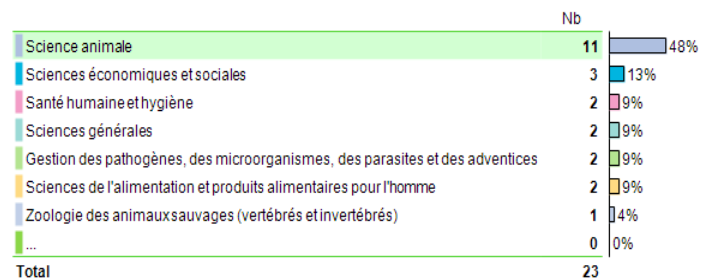
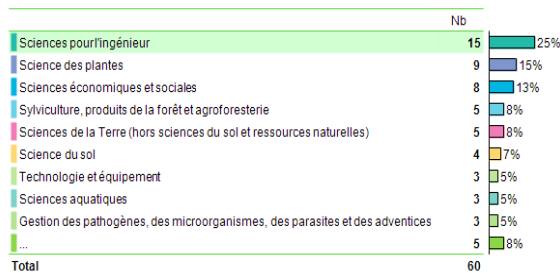
...3.1.2. Certaines thèses se prolongent au-delà de la limite des 3 ans

Trente-cinq pour cent (35%) des thèses obtenues par FCPR sont réalisées en plus de 3 ans. Ceci pourrait être amélioré en renforçant encore, d'une part l'obtention préalable de pré-requis dans les écoles d'origine et, d'autre part, le suivi des doctorants par la commission FCPR.



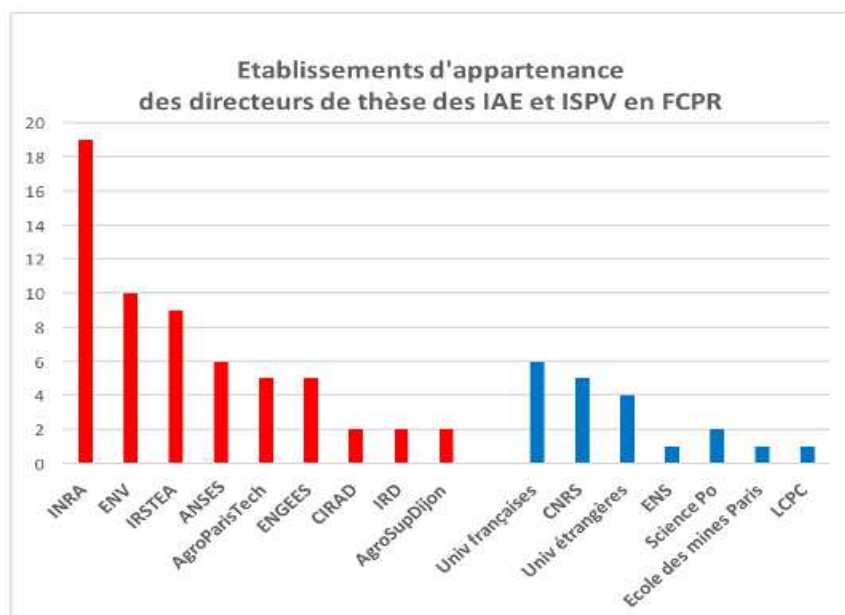
...3.2. Les domaines des thèses sont variés

Une liste de domaines a été proposée à chaque docteur pour qu'il caractérise le (ou les) domaine(s) de sa thèse. Le domaine des « sciences de l'ingénieur » apparaît ainsi en première position (25%) chez les IAE, avec toutefois une variété des choix effectués. Une variété des domaines de thèse existe aussi chez les ISPV, avec toutefois une incidence prépondérante de « science animale » (48%).



...3.3. Les établissements des directeurs de thèse et les écoles doctorales sont variés

Le schéma ci-dessous montre la variété des 80 établissements qui ont été recensés comme établissements d'affectation des directeurs de thèse des docteurs ayant répondu à l'enquête.



Ces établissements peuvent être subdivisés en 61 établissements (76%) qui peuvent être considérés dans le périmètre direct du MAA, 19 établissements (24%) hors du périmètre du MAA ; parmi ceux-ci, notamment, des universités (n=6), des établissements étrangers (n=5).

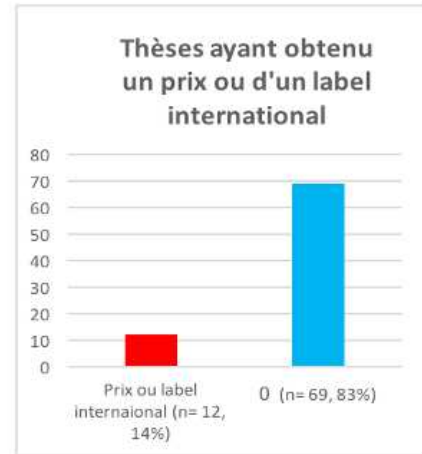
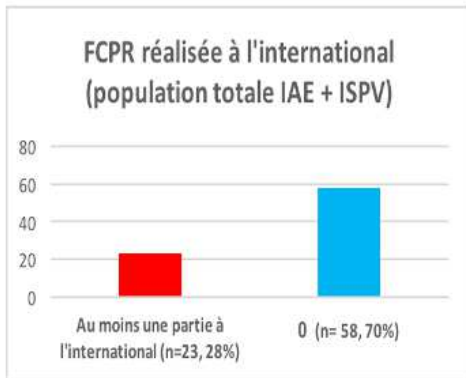
Cette variété des établissements d'affectation des directeurs de thèse ne reflète pas totalement la variété réelle des directeurs de thèse ; celle-ci est moins importante car certains directeurs de thèse ont encadré plusieurs thèses réalisées en FCPR.

Cette variété des établissements d'affectation des directeurs de thèse explique celle des écoles doctorales d'inscription des doctorants et leur localisation géographique.

...3.4. Les thèses de certains doctorants acquièrent une lisibilité internationale

Vingt-huit pour cent (28 %) des fonctionnaires-docteurs ont réalisé une thèse comportant au moins une partie à l'international. Les IAE et les ISPV ne présentent pas de différence significative de ce point de vue (27 % vs 30 %).

Quatorze pour cent (14 %) de ces fonctionnaires ont obtenu, pour leur thèse, un prix ou un label international, sans qu'il y ait de différence significative entre les IAE et les ISPV (18 % vs 4 %).

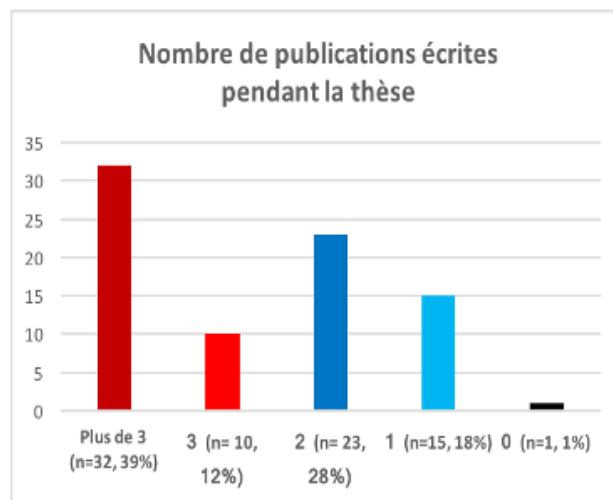


Grâce à ces éléments, certains fonctionnaires-docteurs acquièrent, dès la réalisation de la thèse, une certaine lisibilité internationale et un réseau. Ceci est cohérent avec l'objectif initial de crédibilité internationale historiquement fixé à la FCPR.

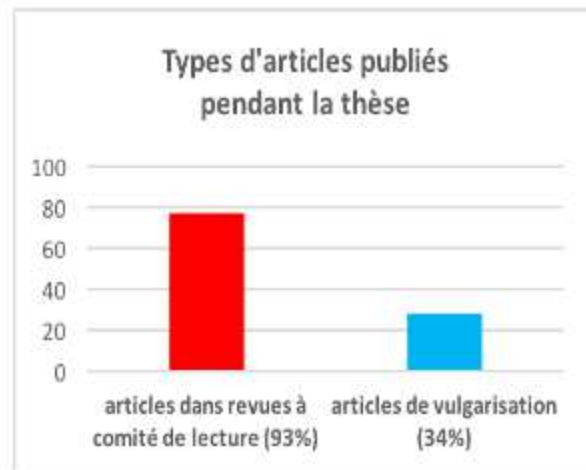
...3.5. Pendant la réalisation de la thèse, la production d'articles par les IAE et ISPV en FCPR est satisfaisante

Cinquante et un pour cent (51 %) des thèses ont été soutenues avec la production de 3 articles scientifiques ou plus et 46 % avec 2 ou 1 articles, alors que seulement 1% des thèses n'étaient associées à aucune publication.

Ce nombre de publications scientifiques n'était pas différent chez les IAE et les ISPV.



Chez 93% des doctorants IAE et ISPV, les articles écrits ont été publiés dans des revues à comité de lecture. Trente-quatre pour cent (34 %) d'entre eux ont aussi écrit des articles de vulgarisation sur le sujet de leur thèse.



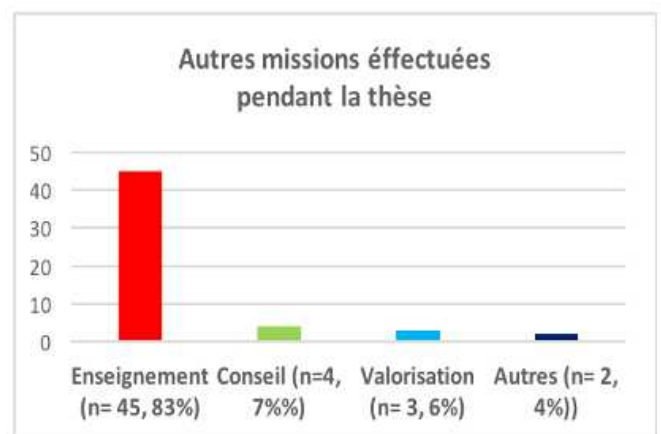
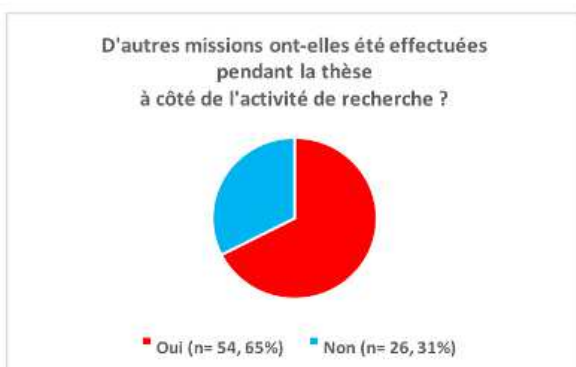
Ces niveaux quantitatifs de publications scientifiques ou de vulgarisation écrites pendant la thèse n'étaient pas différents entre les IAE et les ISPV.

Ces niveaux de publication scientifique garantissent l'acquisition des compétences correspondantes.

...3.6. Pendant la réalisation de la thèse, les fonctionnaires-FCPR acquièrent aussi des compétences grâce à des missions complémentaires

A côté de leurs activités de recherche, 65 % des fonctionnaires-docteurs ont effectué, pendant la réalisation de leur thèse, d'autres missions génératrices de compétences additionnelles.

Parmi ceux-ci, une grande majorité (83%) ont ainsi acquis des compétences liées à la réalisation de missions d'enseignement. Des compétences liées à des missions de conseil (7%), de valorisation (6%), ou de participation/conduite de projets européen (2%) ont également été acquises.

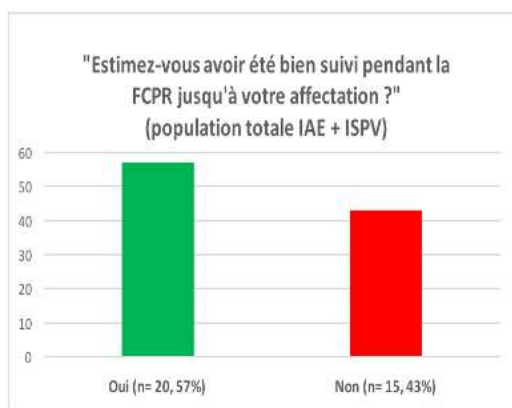


Ce nombre de fonctionnaires-docteurs ayant réalisé d'autres missions d'enseignement, de conseil et de valorisation, génératrices de compétences complémentaires n'était pas différent chez les IAE et chez les ISPV.

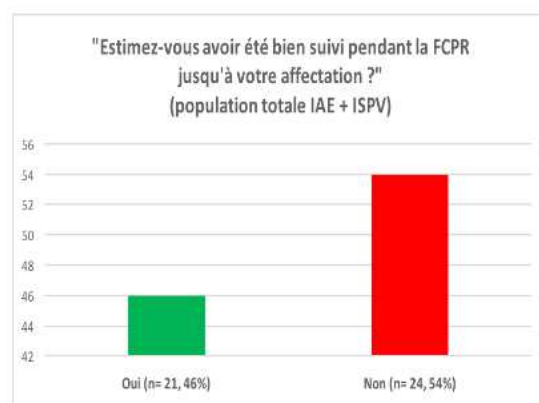
4 LE RENFORCEMENT RÉCENT DU SUIVI DES IAE ET DES ISPV QUI SUIVENT UNE FCPR EST RESENTI FAVORABLEMENT PAR LES DOCTORANTS. IL PEUT ÊTRE AMÉLIORÉ LORS DE L'AFFECTATION POST-FCPR

Le renforcement du suivi progressivement mis en place par le groupe FCPR est favorablement ressenti, puisque 57% des fonctionnaires ayant obtenu leur doctorat après 2010 estiment avoir été bien suivis pendant la FCPR jusqu'à l'affectation, alors qu'ils ne sont que 46% à s'estimer satisfaits de ce suivi lorsqu'ils ont soutenu leur thèse après 2010.

Thèse soutenue avant 2010



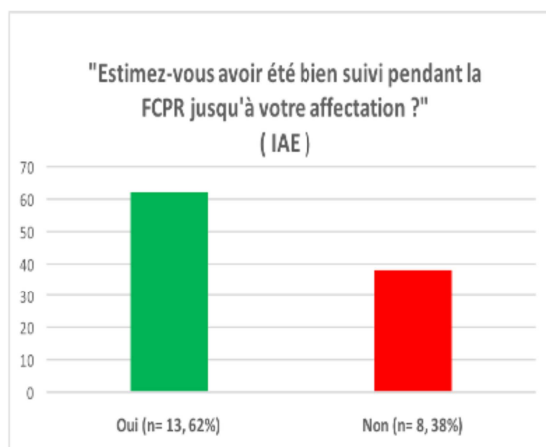
Thèse soutenue après 2010



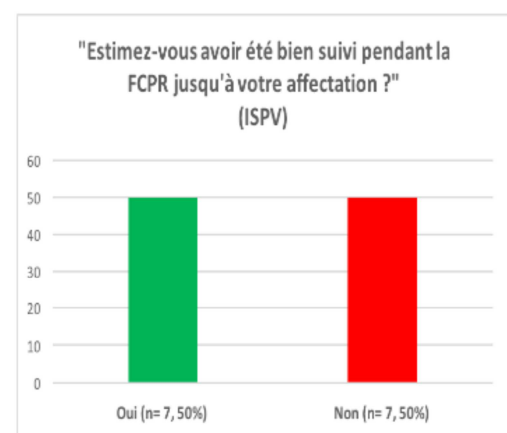
Même si la différence n'est pas statistiquement significative entre les fonctionnaires des deux corps qui ont obtenu leur doctorat après 2010, les ISPV ont un ressenti moins favorable que les IAE sur le suivi jusqu'à leur première affectation (50% vs 62%).

Thèse soutenue après 2010

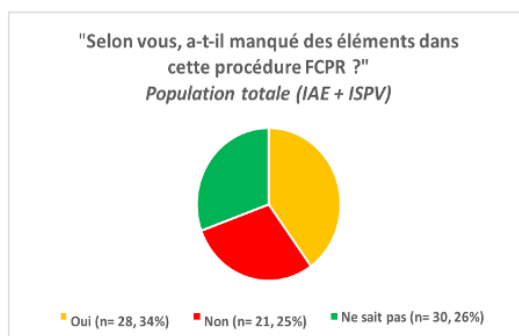
IAE



ISPV



Selon 34% des fonctionnaires-docteurs de cette étude, sans différence entre les IAE et les ISPV, des améliorations peuvent encore être apportées au suivi des doctorants jusqu'à leur première affectation post-FCPR.



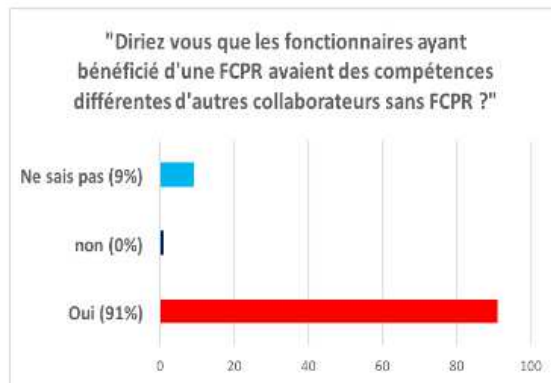
Les verbatim de ces fonctionnaires-docteurs apportent des suggestions d'amélioration du suivi. Certains éléments ont été déjà mis en œuvre à partir de 2017, mais ils n'ont pas pu être perçus par les docteurs qui ont répondu à l'enquête, puisque ces améliorations concernent des doctorants en cours de FCPR.

Les verbatim les plus marquants, notamment chez les ISPV⁶, soulignent la difficulté de prise en compte du doctorat pour la première affectation post-FCPR, par exemple : « *De manière générale, nous sommes bien suivis comme doctorants par la commission FCPR et l'ENSV. Cependant, la recherche d'un poste à la sortie de la FCPR est un moment difficile et les compétences acquises ne semblent pas être réellement prises en compte par les directions générales du Ministère. La FCPR semble peu valorisée et on peut avoir le sentiment d'être « mal vus » pour avoir préparé un doctorat au cours de sa carrière* ». « *Accompagner les doctorants de manière plus rapprochée pour la construction d'un poste cohérent en sortie de FCPR* ».

. 5 LES EMPLOYEURS ET LES FONCTIONNAIRES-DOCTEURS ONT UNE APPRÉCIATION POSITIVE SUR LES COMPÉTENCES ACQUISES GRÂCE À LA FCPR

...5.1. Les employeurs apprécient les compétences des fonctionnaires-docteurs

⁶ Bien les différences entre ISPV et IAE ne soient pas toujours significatives, il nous a semblé utile de mentionner quelques verbatim lorsqu'ils traduisent la très grande majorité des impressions des répondants.



En effet, à la question « *Diriez vous que les fonctionnaires ayant bénéficié d'une FCPR avaient des compétences différentes de celles d'autres collaborateurs sans FCPR ?* », 91 % des services employeurs de fonctionnaires ayant obtenu un doctorat grâce à la FCPR répondent « oui ».

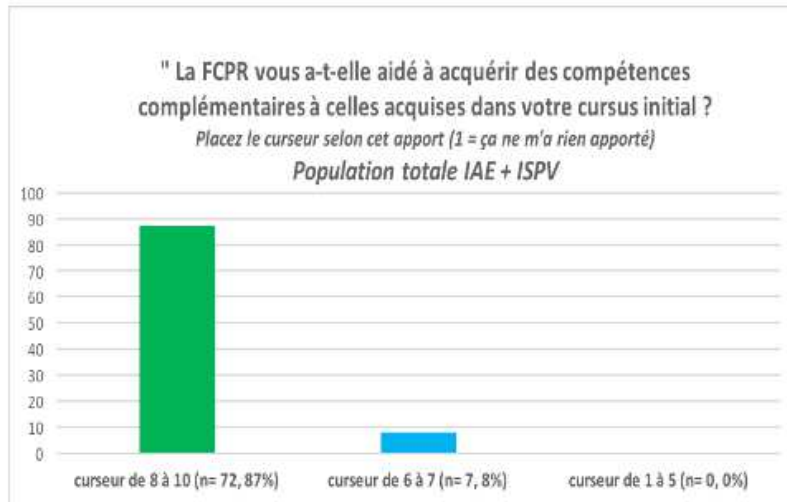
Ces mêmes services employeurs de fonctionnaires-docteurs répondent unanimement (100%) aussi « oui » à la question « *Recommenceriez vous à employer des fonctionnaires ayant bénéficié d'une FCPR ?* »



...5.2. Les docteurs jugent positivement l'acquisition de compétences grâce à la FCPR et cela correspond à l'appréciation des employeurs

...5.2.1. Les fonctionnaires-docteurs considèrent sans ambiguïté que la FCPR les a aidés à acquérir une large gamme de compétences complémentaires à celles qu'ils ont acquises par leur cursus initial

a- En effet, lorsqu'ils ont répondu par le déplacement d'un curseur le long d'une échelle continue de 0 à 10 à la question « *La FCPR vous a-t-elle aidé à acquérir des compétences complémentaires ?* », 100% d'entre eux ont déplacé ce curseur au-delà de la graduation 6 et 87% au-delà de la graduation 8. Les IAE et les ISPV ont répondu de façon similaire à cette question.

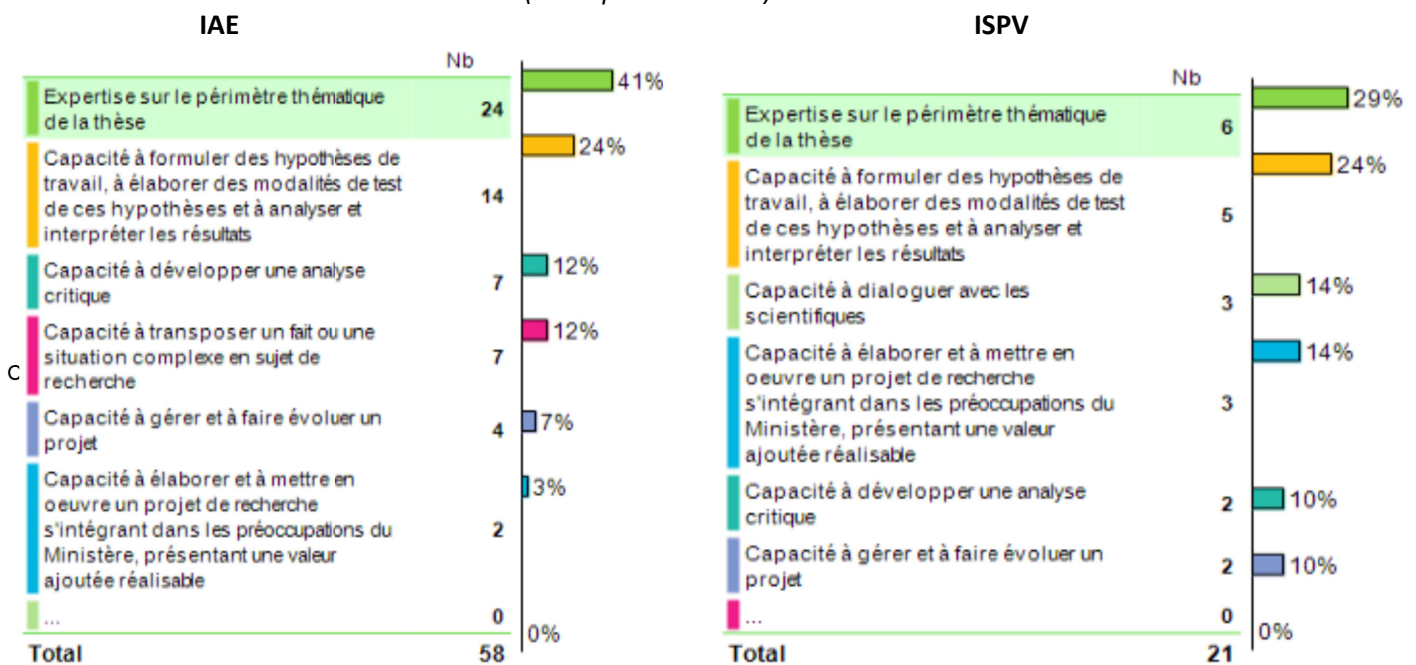


b- Plus précisément, les fonctionnaires-docteurs considèrent que cet apport de la FCPR concerne non seulement des compétences scientifiques, techniques et méthodologiques, mais aussi d'autres types de compétences.

Les choix effectués par les répondants dans les listes de compétences proposées dans le questionnaire (*cf annexe*) montrent que ces compétences sont de nature à atteindre les objectifs généraux fixés à la FCPR.

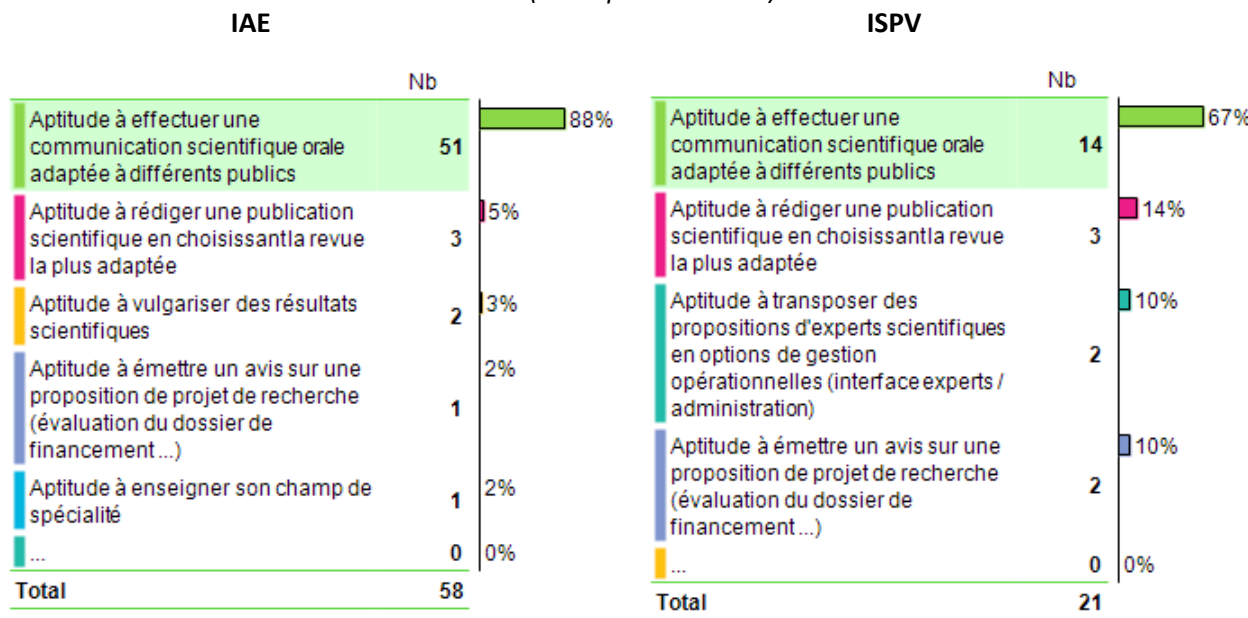
Dans la liste des « compétences scientifiques, techniques et méthodologiques » proposées dans le questionnaire, tous les répondants ont identifié plusieurs compétences. Les deux compétences indiquées en premier par les IAE ou par les ISPV sont identiques : l'«*expertise sur le périmètre thématique de la thèse* » (38% en moyenne, soit 41% pour les IAE et 29% pour les ISPV) et la «*capacité à formuler des hypothèses de travail, à élaborer des modalités de test de ces hypothèses, à analyser et interpréter les résultats* » (24% pour chacun des deux corps). Les autres compétences identifiées concernent « *le développement de l'esprit critique* », etc.

« *compétences scientifiques, techniques et méthodologiques que vous avez acquis par la FCPR* »
(votre premier choix)



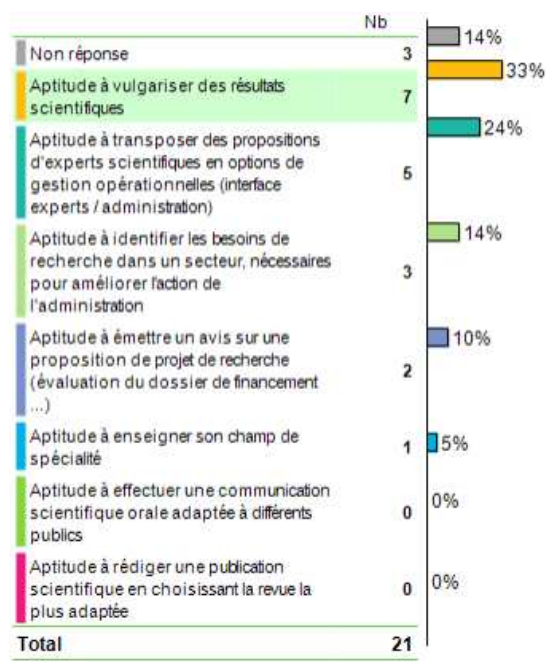
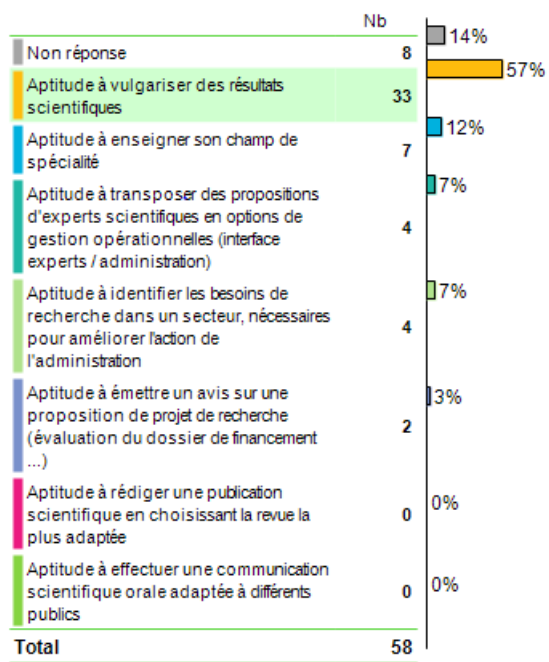
De la même façon, les IAE ou les ISPV ont fait les mêmes choix dans la liste des « compétences pour valoriser et transférer les résultats de la recherche ». Les compétences arrivant en premier ou en deuxième dans les choix des deux corps sont identiques : l'« *aptitude à effectuer une communication scientifique adaptée à différents publics* » (82% en premier choix en moyenne, soit 88% pour les IAE et 67% pour les ISPV), l'« *aptitude à vulgariser des résultats scientifiques* » en deuxième choix (51% en moyenne, soit 57% chez les IAE et 33% chez les ISPV).

« Compétences pour valoriser et transférer les résultats de la recherche »
(votre premier choix)



(votre deuxième choix)

IAE ISPV

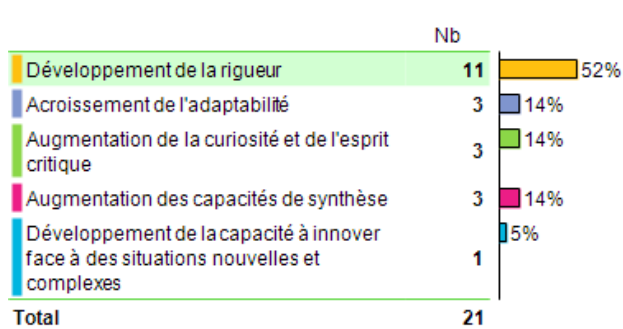
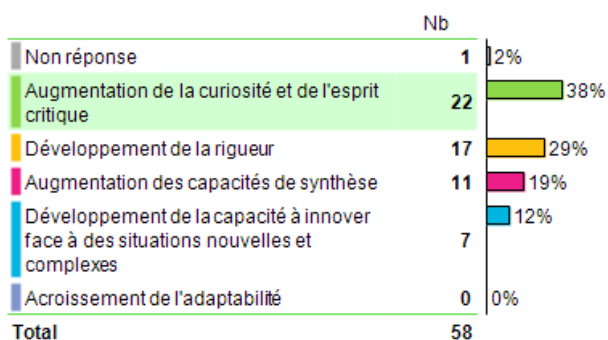


Enfin, les IAE et les ISPV citent de façon identique des « compétences générales » qu'ils ont acquises grâce à la FCPR : la « *curiosité et l'esprit critique* », la « *capacité de synthèse* », la « *capacité à innover face à des situations nouvelles et complexes* ». Dans ces compétences générales proposées, l'« *adaptabilité* » semble moins citée par les docteurs.

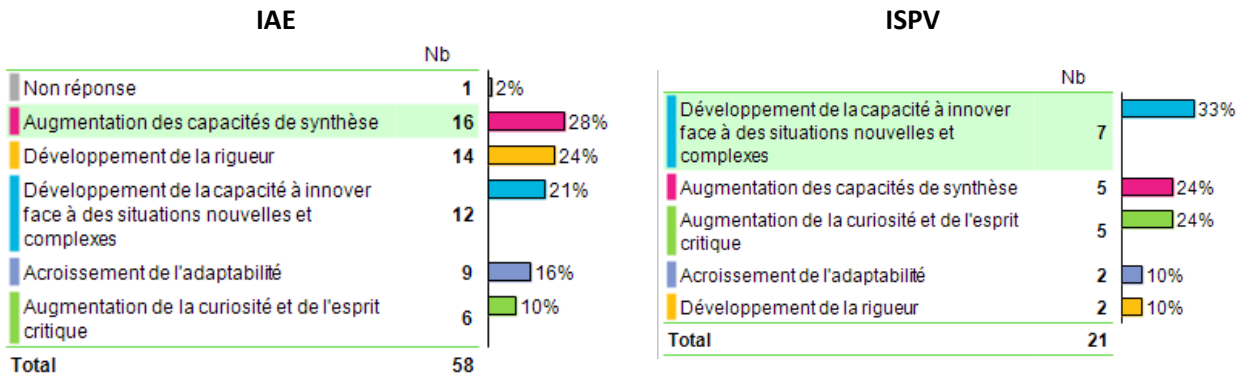
« Compétences générales »
(votre premier choix)

IAE

ISPV



(votre deuxième choix)



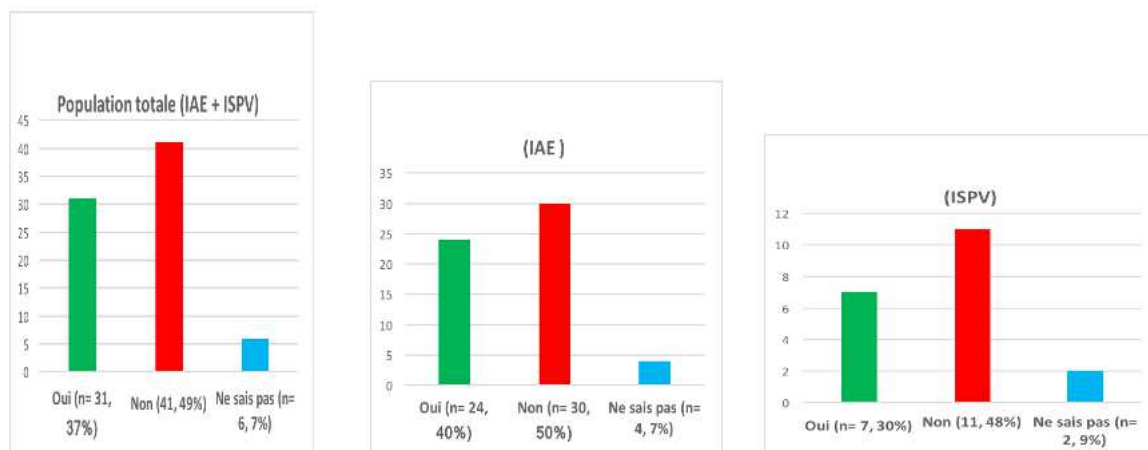
...5.2.2. Les services employeurs de fonctionnaires-docteurs ont également une appréciation très positive sur la gamme de compétences acquises grâce à la FCPR

Appelés à faire des choix dans les mêmes listes de compétences que celles qui ont été proposées aux fonctionnaires-docteurs, les services qui emploient ces fonctionnaires considèrent, comme ces derniers, que la FCPR apporte non seulement des « compétences scientifiques, techniques et méthodologiques », mais aussi des « compétences pour valoriser et transférer les résultats de la recherche », des « compétences transversales » et des « compétences générales ».

Dans les quatre groupes de compétences, les principaux choix effectués sont les mêmes chez les employeurs et chez les fonctionnaires-docteurs, ce qui suggère que les choix effectués par ces derniers correspondent à une réalité et ne sont pas que des ressentis.

. 6 L'ACQUISITION DES PRÉ-REQUIS À UN DOCTORAT DANS LES ÉCOLES EST INSUFFISANTE

A la question « *votre cursus initial dans l'école d'origine de votre diplôme de docteur vétérinaire ou d'ingénieur vous a-t-il suffisamment préparé par une sensibilisation préalable à la réalisation d'une thèse ?* », les fonctionnaires-docteurs ont clairement répondu non (oui 37%, non 49%). Les deux corps, les IAE et encore plus les ISPV, portent cette appréciation négative.



L'insuffisance des dispositifs permettant la sensibilisation et l'acquisition des pré-requis à la réalisation optimale d'un doctorat est objectivée par le bilan réalisé par ailleurs dans les écoles par une mission en cours du CGAAER sur l'employabilité des docteurs issus de l'ESAV et les dispositifs de formation par la recherche.

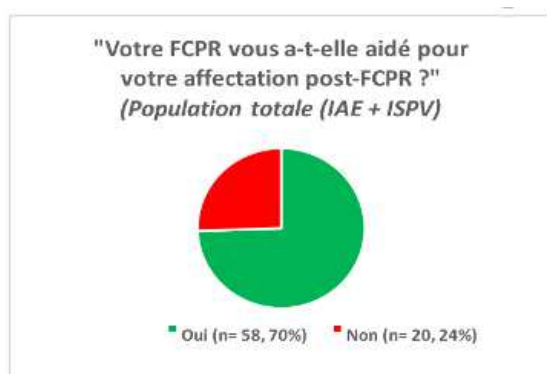
Dans l'enquête, la réponse des fonctionnaires-docteurs est cohérente avec l'expérience de la commission FCPR, qui suggère aussi que la FCPR, malgré une procédure rigoureuse, présente une limite de retour sur investissement liée à l'insuffisance de préparation en amont des candidats. Certains dossiers de candidats traduisent une insuffisance des pré-requis nécessaires à la réalisation d'une thèse dans des conditions optimales, qui résulte elle-même d'une insuffisance d'exposition à une « propédeutique » de formation par la recherche pendant le cursus initial. De ce fait, de nombreux doctorants consacrent, au début de la FCPR, beaucoup trop de temps à la compréhension du cadre de la recherche, de la méthodologie pour formuler une question, des hypothèses de travail, à l'établissement d'un plan expérimental, au choix de méthodes d'analyse... Au total, certaines thèses n'apportent pas tout le bénéfice et le retour sur investissement pour le MAA. Cette insuffisance de pré-requis conduit aussi parfois à des prolongations de durée de thèse au-delà de trois ans, voire à des absences de soutenance.

. 7 LES COMPÉTENCES ACQUISES GRÂCE À LA FCPR ET L'INVESTISSEMENT RÉALISÉ PEUVENT ÊTRE MIEUX VALORISÉS PENDANT LA CARRIÈRE DES FONCTIONNAIRES-DOCTEURS

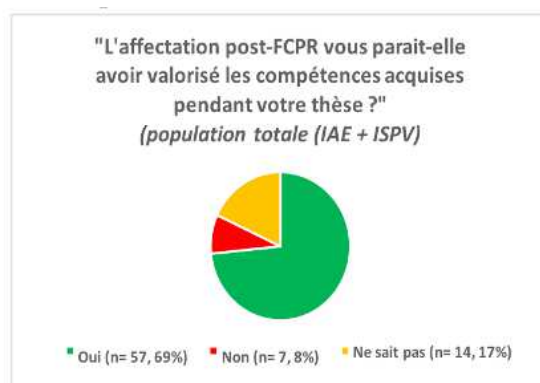
Alors que les employeurs et les fonctionnaires-docteurs IAE et ISPV ont une appréciation très positive sur les compétences acquises grâce à la FCPR, ces compétences ne sont pas suffisamment valorisées lors de la première affectation post-FCPR et, surtout, ensuite dans la trajectoire de carrière, de sorte que le retour sur investissement pour le Ministère et pour ses agents est imparfait.

...7.1. La population générale des fonctionnaires-docteurs juge que la prise en compte de la FCPR pour la 1^{ère} affectation est satisfaisante, mais les ISPV la jugent inégalement prise en compte

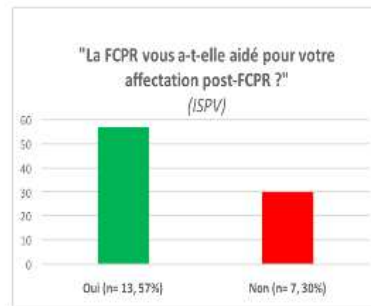
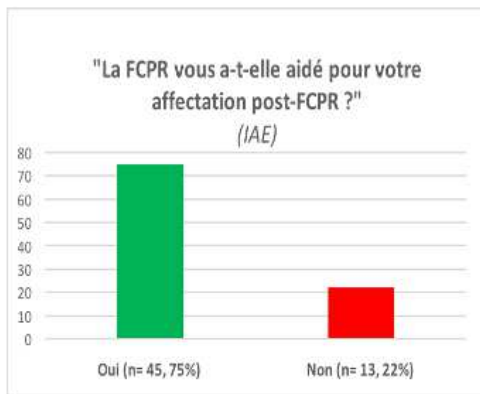
Pour la population générale des fonctionnaires-docteurs, l'influence de la FCPR sur leur première affectation post-FCPR est globalement satisfaisante. En effet, ils sont 75% à répondre « oui » à la question « *La FCPR vous a-t-elle aidé pour votre affectation post-FCPR ?* »



Ce sentiment de satisfaction globale est renforcé par la réponse de la population générale des fonctionnaires-docteurs à une deuxième question : ces docteurs sont en effet 69% à répondre « oui » à la question « *Cette affectation post-FCPR vous paraît-elle avoir valorisé les compétences acquises pendant votre thèse ?* ».



Toutefois, cette satisfaction générale est à nuancer en fonction du corps de fonctionnaire, en effet : les IAE sont très majoritairement satisfaits de l'impact de la FCPR sur leur première affectation ; ils sont 75% à répondre « oui » à la question « *La FCPR vous a-t-elle aidé pour votre affectation post-FCPR ?* », alors que les ISPV sont moins nombreux à répondre affirmativement (57%).



Cette différence entre les deux corps n'est pas statistiquement significative, mais elle est renforcée par des verbatim recueillis chez les ISPV, qui reflètent une certaine désillusion, des regrets, le sentiment que la FCPR a eu peu d'impact sur la première affectation, voire même, pour certains, le sentiment d'avoir été pénalisés, par exemple : « *pas d'impact direct à mon sens* », « *pas de planification de sortie de FCPR* », « *volonté explicite de pénaliser les ex-FCPR au sein du corps des ISPV* », « *absence de suivi et de soutien pour cette affectation* », « *pas de poste adapté en sortie de FCPR malgré quelques pistes proposées... J'ai dû postuler sur la liste de mobilité générale sans qu'aucune considération de mon expertise (reconnue comme experte internationale en 2017...) ne soit reconnue. On a l'impression que certains considèrent qu'on a déjà beaucoup de chance de faire une thèse et que donc après, on ne doit pas trop en attendre* », « *j'ai l'impression aujourd'hui qu'ayant réalisé une FCPR, j'ai « un poste de retard » par rapport à mes collègues de ma promotion pour mon avancement de carrière. J'ai entrepris une démarche de recrutement à la FAO la dernière année de ma FCPR. La FAO a retenu ma candidature mais la DGAL a refusé cette affectation et m'a affecté [à un bureau]....* ».

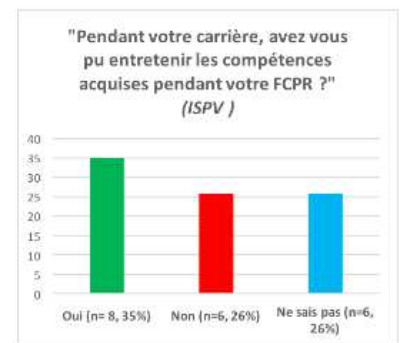
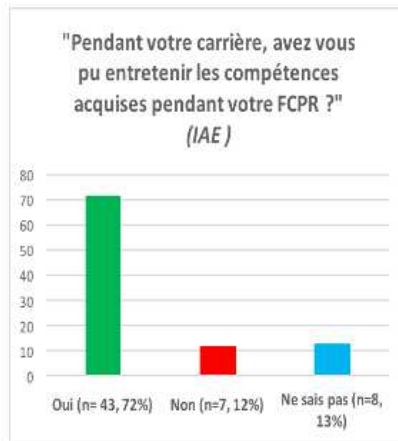
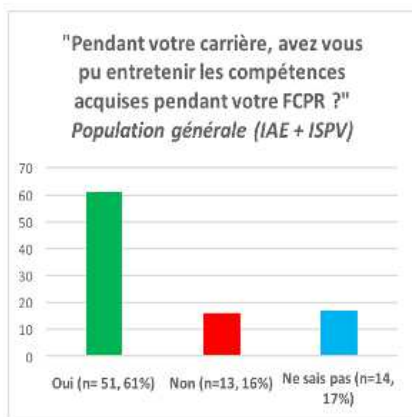
...7.2. Les compétences acquises grâce à la FCPR sont ensuite inégalement entretenues entre les IAE et les ISPV pendant leur carrière - Les moyens permettant cet entretien doivent être surtout améliorés chez les ISPV

...7.2.1. Contrairement aux IAE, les ISPV estiment qu'ils n'ont pas pu entretenir les compétences acquises grâce à la FCPR

Pour que l'investissement initial réalisé pendant la FCPR ait un impact pendant toute la carrière des fonctionnaires-docteurs, il est souhaitable que les compétences acquises pendant la réalisation de la thèse soient ensuite entretenues.

L'entretien de ces compétences pourrait apparaître comme relativement satisfaisant dans la population générale des docteurs, puisque celle-ci répond oui à 61% à la question « Pendant votre carrière, avez-vous pu entretenir les compétences acquises pendant votre thèse ? »

Mais, en réalité, la réponse à cette question est à nuancer très fortement en fonction du corps. En effet, les ISPV ne sont que 35% à estimer avoir pu entretenir les compétences acquises pendant la FCPR, alors les IAE sont 72% à indiquer qu'ils ont pu le faire ($p < 0,02$).

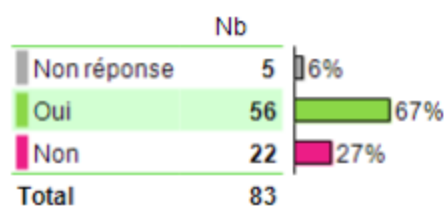


...7.2.2. Alors que, pendant leur carrière, les IAE continuent à avoir une activité conduisant à une poursuite des publications, cette activité de publication pendant la carrière est faible chez les ISPV

Un des moyens principaux d'entretenir pendant la carrière les compétences acquises pendant la FCPR est de continuer à avoir une démarche de recherche. L'indicateur le plus visible et le plus reconnu du maintien d'une telle démarche (parce que c'est le fruit abouti d'une mise en œuvre de l'ensemble des compétences acquises pendant le doctorat) est la poursuite d'une production de publications.

La population globale des IAE et des ISPV répond qu'à 67% oui à la question « *Pendant votre carrière après votre thèse, avez-vous continué à publier ?* », ce qui pourrait être considéré comme satisfaisant.

« *Pendant votre carrière après votre thèse, avez-vous continué à publier ?* »



Mais, ce constat est à nuancer très fortement en fonction du corps. En effet, les ISPV ne sont que 52 % à estimer avoir pu continuer à publier après la FCPR, alors les IAE sont 73% à indiquer qu'ils ont pu le faire.

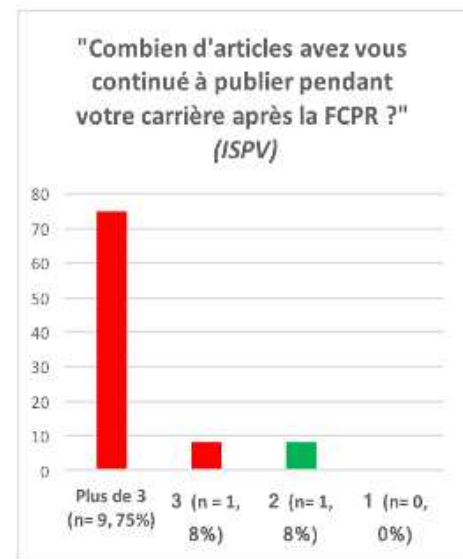
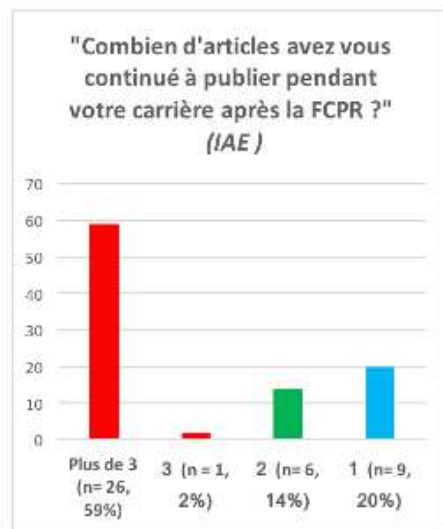
« Pendant votre carrière après votre thèse, avez-vous continué à publier ? »

IAE

	Nb	
Non réponse	2	3%
Oui	44	73%
Non	14	23%
Total	60	

ISPV

	Nb	
Non réponse	3	13%
Oui	12	52%
Non	8	35%
Total	23	

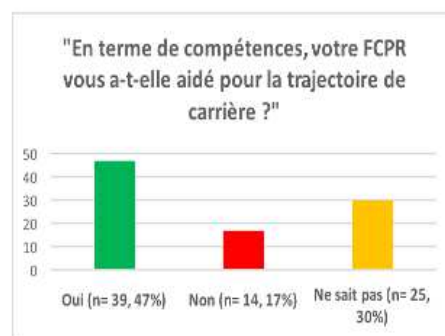
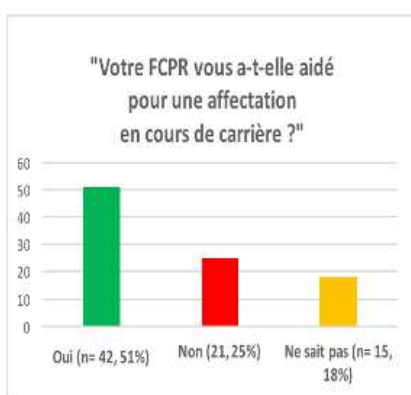


Cette différence d'activité de publication entre les deux corps est probablement en grande partie liée à leur différence d'affectation, dès le premier emploi après la FCPR puis pendant la carrière (cf. § 6.4.1. et 6.4.2.). En effet, les IAE sont principalement affectés initialement dans des instituts techniques ou des organismes de recherche⁷ et y demeurent ensuite en poste, de sorte qu'ils y sont dans un environnement technique et humain plus propice à la poursuite d'une activité conduisant à des publications. En comparaison, les affectations des ISPV en administration centrale ou en services déconcentrés les placent dans une situation moins favorable à une poursuite des publications. Il faut toutefois noter que les ISPV qui continuent à publier pendant leur carrière, ont tendance à produire plus d'articles que les IAE (75% des ISPV qui publient, produisent plus de trois articles, alors que 57% des IAE publient plus de trois articles).

⁷ C'était le cas le plus fréquent pour les IAE ayant fait une FCPR avant 2010. C'est beaucoup moins fréquent depuis lors.
CGAAER n°16102-01

...7.3. Les fonctionnaires-docteurs jugent que, pendant la suite de leur carrière, la FCPR et les compétences acquises ne sont pas suffisamment prises en compte pour les affectations successives, dans la trajectoire et la dynamique de carrière

Globalement, pour la population générale des fonctionnaires-docteurs, l'influence de la FCPR sur la première affectation post-FCPR est satisfaisante (cf chapitre 6.1.). Mais, cette satisfaction générale initiale a tendance à se dégrader lorsque cette même population est questionnée sur l'influence de la FCPR sur la suite de la carrière. En effet, en comparaison des 70% d'opinions favorables sur l'influence sur la première affectation, les fonctionnaires-docteurs ne sont plus que 51%, 58% et 47% à répondre « oui » aux trois questions : « *votre FCPR vous a-t-elle aidé pour une affectation en cours de carrière ?* », « *en termes de compétences acquises, la FCPR vous a-t-elle aidé pour la dynamique de votre carrière ?* » et « *en termes de compétences acquises, la FCPR vous a-t-elle aidé pour la trajectoire de votre carrière ?* ».



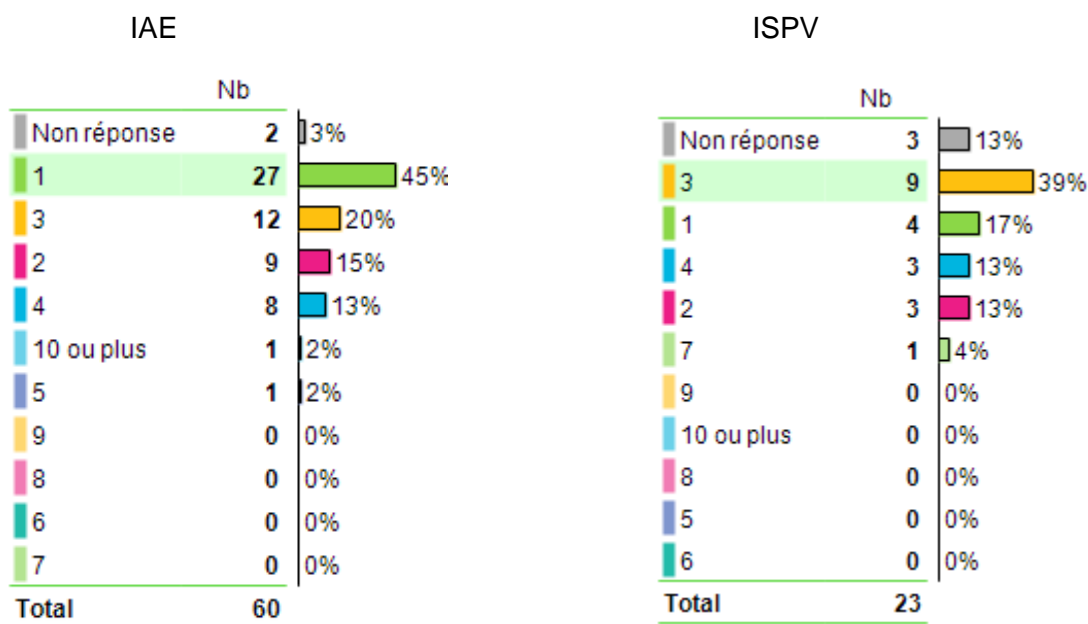
De plus, comme cela était déjà le cas pour l'influence de la FCPR sur la première affectation (cf. chapitre 6.1.), l'analyse des verbatim montre que cette appréciation générale « dégradée » quant à l'influence de la FCPR sur la suite de la carrière est parfois beaucoup plus critique chez les ISPV, par exemple : « *parcours pas reconnu* », « *la FCPR ne m'a aidé que pour des recrutements par des organisations externes à l'administration française ; à la DGAL au contraire, j'ai l'impression que cela a toujours été un frein* », « *parcours pas reconnu* », « *de manière générale, j'aurais tendance à dire oui et non. Oui pour l'adaptabilité, la rigueur, la force de travail, l'organisation..., non car ceux n'en ayant pas fait en ont peur ou souhaitent marquer le fait que ça ne sert à rien de plus pour ne pas se dévaloriser* ».

...7.4. La FCPR pourrait être mieux prise en compte pour le niveau des postes proposés lors du déroulement de carrière

...7.4.1. Lors de leur carrière post-FCPR, les ISPV sont plus mobiles que les IAE

En effet, les ISPV-docteurs qui ont répondu à l'enquête ne sont que 17% à n'avoir occupé qu'un seul poste, alors que les IAE-docteurs sont 45%.

« Combien de postes avez-vous occupés depuis la fin de votre FCPR ? »

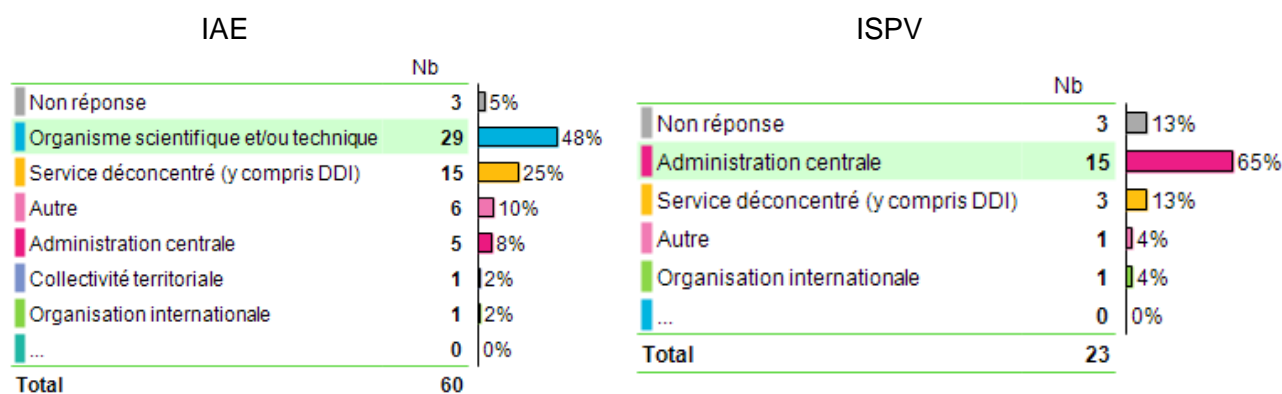


Plus précisément, le parcours de carrière en termes d'affectations successives a tendance à être différent entre les deux corps.

Lors de la première affectation post-FCPR :

- les ISPV étaient 65% à être affectés en administration centrale et 13% en service déconcentré,
- alors que les IAE étaient 48% à être affectés dans des organismes scientifiques ou techniques, 25% en service déconcentré et seulement 8% en administration centrale.
- l'affectation dans une organisation internationale était identique dans les deux corps (4% pour les ISPV et 2% pour les IAE).

« Quelle a été votre première affectation après la fin de votre FCPR ? »



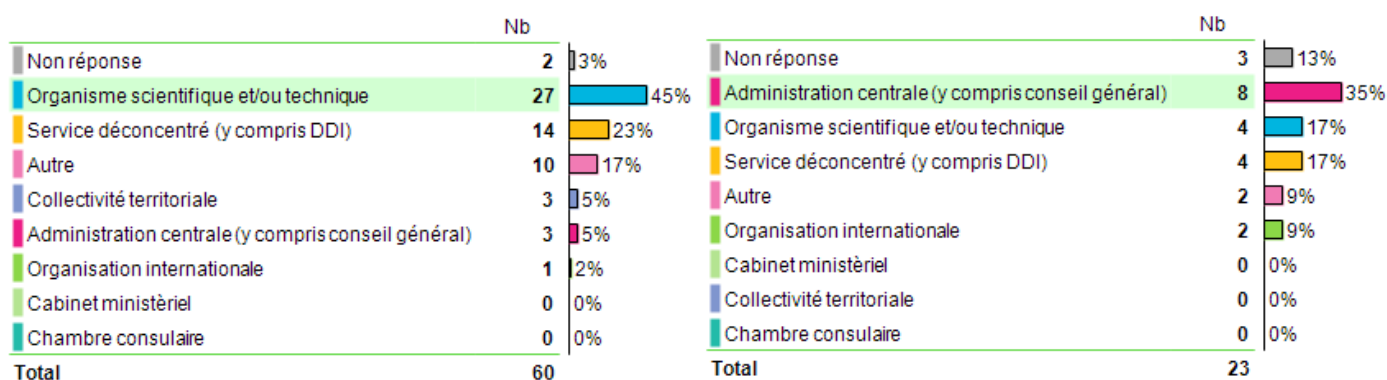
Alors que dans leur affectation lors de la réalisation de l'enquête :

- les IAE continuent à être en poste à 45% dans des organismes scientifiques ou techniques et à 23% en service déconcentré,
- alors que les ISPV ont une plus grande tendance à essaimer. Ils ne sont plus que 35% en administration centrale et sont plus nombreux dans des organismes scientifiques ou techniques (17%), dans des organisations internationales (9%) ou dans des établissements d'enseignement supérieur.

« Quelle est votre affectation actuelle ? »

IAE

ISPV



...7.4.2. Le niveau des postes occupés lors de la première affectation post-FCPR puis lors du déroulement de carrière ne paraît pas sensiblement influencé par la réalisation d'une FCPR

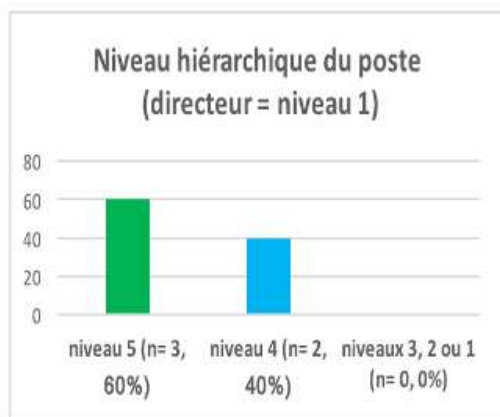
Le questionnaire demandait aux docteurs d'indiquer le niveau des emplois⁸ qu'ils occupaient à la sortie de la FCPR puis celui qu'ils occupent au moment de la réponse à l'enquête. Les niveaux sont de niveaux 2 (adjoint au directeur), 3 (sous-directeur), 4 (chef de bureau) ou 5 (chargé de mission), en considérant que le directeur de la structure ou le Préfet sont considérés comme le niveau 1. Les pourcentages relatifs aux différents niveaux d'emploi rapportés ci-dessous doivent être relativisés au regard du petit nombre de sujets dans certaines affectations (*cf chapitre 6.1.*).

Les emplois occupés par les IAE et les ISPV lors de leur première affectation après une FCPR se situent aux niveaux hiérarchiques initiaux :

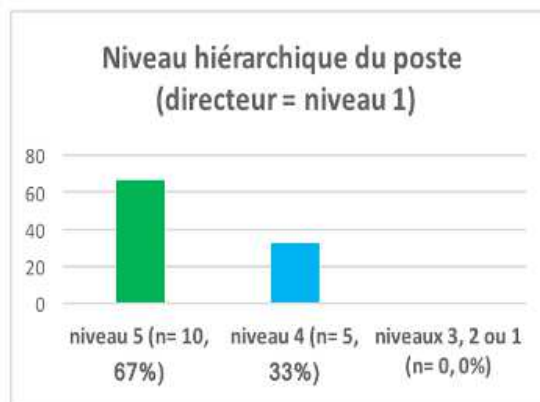
- en administration centrale (AC), 65% des fonctionnaires-docteurs occupaient des emplois de niveau « chargé de mission » et 35% des emplois de niveau « chef de bureau ». A ce stade, il n'y avait pas de différences entre ISPV (67% de niveau 5 et 33% de niveau 4) et IAE (65% de niveau 5 et 40% de niveau 4).

⁸ La note de service SG/SRH/SDMEC/2016-266 du 30/03/2016, modifiant la note de service SG/SRH/SDMEC/2014-471 du 18 juin 2014 valant circulaire d'orientation sur les parcours professionnels des corps de catégorie A du ministère en charge de l'agriculture, n'utilise pas la même échelle de niveaux..

IAE en administration centrale
(première affectation post-FCPR)

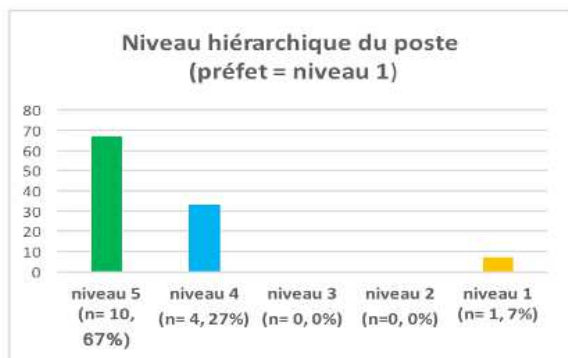


ISPV en administration centrale
(première affectation post-FCPR)

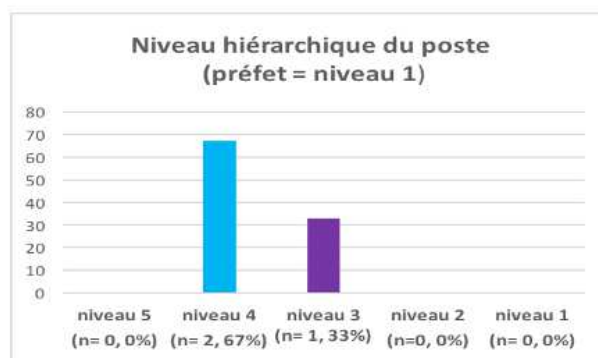


- en service déconcentré (SD), une tendance à une différence entre les ISPV et les IAE est notée : les ISPV avaient tous des emplois de niveau « chef de bureau » (67%) ou de niveau « sous-directeur » (33%), aucun n'étant de niveau « chargé de mission », alors que parmi les IAE, 67% étaient au niveau « chargé de mission » et 27% de niveau « chef de bureau ».

IAE en services déconcentrés
(en première affectation post-FCPR)



ISPV en services déconcentrés
(en première affectation post-FCPR)

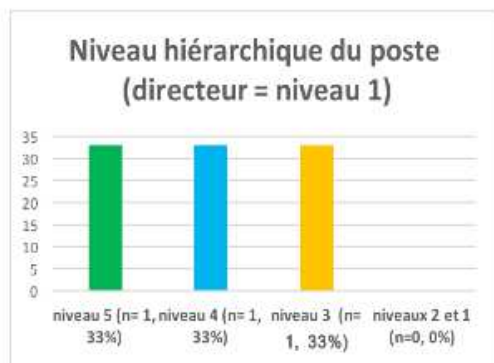


Le niveau des emplois occupés par les IAE et les ISPV pendant la suite de leur carrière, au moment de la réponse à l'enquête, a tendance à évoluer, mais de façon non significative et relativement différente entre les ISPV et les IAE :

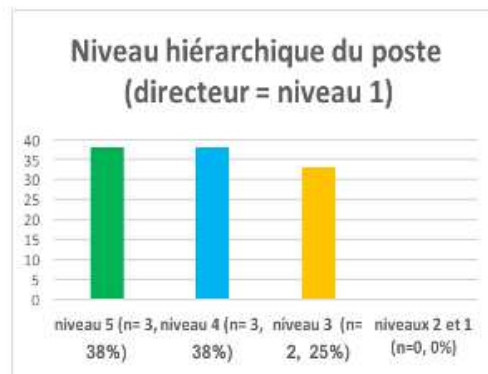
- même si leur évolution n'est pas statistiquement significative, les ISPV occupent encore moins d'emplois de niveau « chargé de mission » que lors de leur première affectation (38% en AC et aucun en SD) et évoluent vers plus d'emplois de niveau « chef de bureau » (38% en AC et 50% en SD), voire de niveau « sous-directeur » (25% en AC ou en SD) et « adjoint au directeur » (25% en SD).

- en comparaison, les IAE continuent surtout à occuper des emplois de niveau « chargé de mission » (57% en SD et 33% en AC). Leurs situations de niveau « chef de bureau » restent stables (33% en AC et 29% en SD), même si, dans quelques rares cas, ils occupent des emplois de niveau « sous-directeur » (33% en AC et 7% en SD).

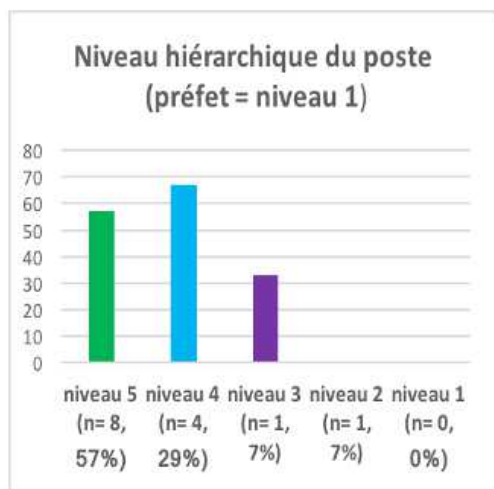
IAE en administration centrale
(au moment de l'enquête)



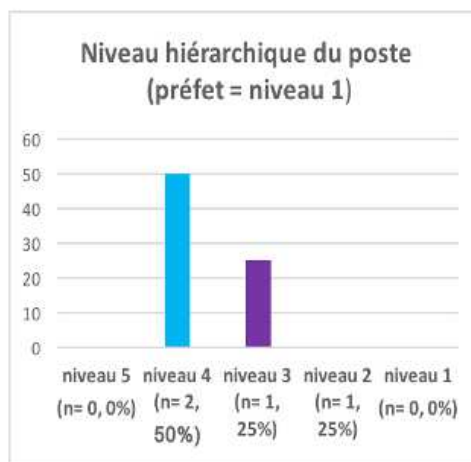
ISPV en administration centrale
(au moment de l'enquête)



IAE en services déconcentrés
(au moment de l'enquête)



ISPV en services déconcentrés
(au moment de l'enquête)



...7.5. Les conditions permettant la qualification des fonctionnaires-docteurs par la Commission d'orientation et de suivi de l'expertise (COSE) du ministère, puis le maintien de cette qualification, doivent être améliorées

Depuis le 1^{er} janvier 2016, le dispositif de reconnaissance de l'expertise du ministère permet de qualifier les experts aptes à occuper les postes du ministère à fort contenu scientifique ou technique dans les domaines spécifiques au ministère. Il doit aussi permettre à ces agents, qui ont initialement développé leur expertise, de dérouler des parcours professionnels qualifiants au

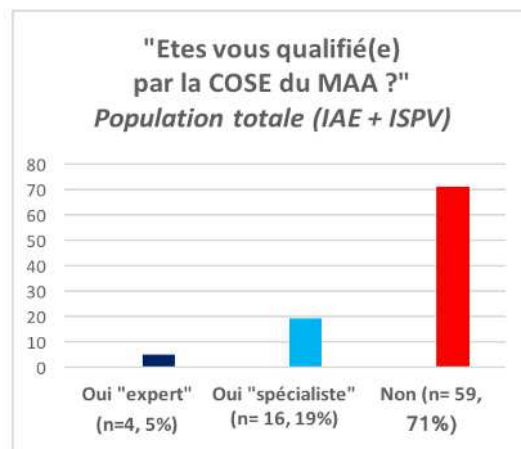
même titre que ceux qui s'orientent vers des parcours à forte composante d'encadrement et de pilotage ou vers la recherche.

Ce dispositif s'appuie sur la COSE, chargée de préciser les besoins du ministère en expertise, de coordonner les collèges de domaine et de valoriser le répertoire des spécialistes et experts, et sur les « collèges de domaine », chargés d'évaluer le niveau de l'expertise des agents. À ce jour, trois collèges sont constitués, « Alimentation, santé publique vétérinaire et qualité et santé des végétaux », « Filière forêt-bois : performance économique et environnementale » et « Transition agro-écologique et performance économique ».

Au terme de la procédure, l'agent peut être qualifié en tant qu'expert international, expert ou spécialiste pour une durée de quatre ans. Une décision de qualification, comportant également des conseils permettant de valoriser et d'accroître ses compétences et de construire son parcours professionnel dans le cadre des orientations définies par la COSE, lui est alors adressée. Cette reconnaissance lui permettra de figurer au répertoire des spécialistes et experts du MAA et d'être suivi dans la construction de son parcours professionnel.

Les fonctionnaires ayant réalisé une FCPR devraient logiquement et majoritairement figurer au répertoire des spécialistes et experts.

Or, l'enquête rapportée ici révèle qu'à ce jour seulement 24% de la population globale des IAE et des ISPV ayant réalisé une FCPR sont qualifiés par ce dispositif (19% comme spécialistes et 5% comme experts nationaux ou internationaux), 71% ne le sont donc pas (70% chez les ISPV et 72% chez les IAE).



L'explication de ce faible taux de qualification ne peut être formellement apportée par l'enquête. A-t-il pour origine le fait que tous les fonctionnaires ayant réalisé une FCPR ne se sont pas (encore) confrontés à la procédure de qualification – celle-ci étant de création très récente – ou le fait que certains s'y sont présentés mais n'ont pas été retenus, notamment parce que, pendant la suite de leur carrière après la FCPR, ils n'ont pas pu entretenir et valoriser les compétences acquises ? Les explications chez les IAE et chez les ISPV sont d'ailleurs peut-être différentes.

La deuxième hypothèse joue probablement un rôle chez les ISPV ; elle est étayée dans cette enquête par les réponses qui révèlent que les compétences acquises grâce à la FCPR sont ensuite inégalement entretenues pendant les carrières, surtout chez les ISPV, notamment parce que la poursuite de l'activité de publication pendant la carrière est faible chez les ISPV (chapitre 6.2.).

Une troisième hypothèse peut être avancée concernant les IAE : beaucoup des IAE-FCPR ont réalisé leurs travaux dans des domaines qui ne sont plus, aujourd'hui, dans le champ de compétences du MAA (hydraulique, hydrologie, risques naturels, épuration, etc) et ils ne voient aucune légitimité à se positionner dans les collèges de domaine susmentionnés⁹.

Les réponses à cette même question « *êtes-vous qualifié(e) par la COSE du MAA (ou par le dispositif du ministère de la transition écologique) ?* », font ressortir la tendance à une autre différence entre les IAE et les ISPV : tous les IAE qualifiés le sont comme spécialistes, aucun ne l'étant comme expert, alors que 80% des ISPV qualifiés le sont comme experts et 20% comme spécialistes.



. 8 RECOMMANDATIONS

Cette enquête traduit une appréciation positive des services employeurs sur les compétences acquises grâce à la FCPR par les IAE et les ISPV, cohérente avec l'appréciation des fonctionnaires-docteurs eux-mêmes.

Toutefois, l'enquête révèle aussi que ce dispositif peut encore être amélioré sur quelques points qui présentent des faiblesses, alors qu'ils sont très importants pour la pleine réussite de cette politique publique. Ces points font l'objet de recommandations ci-après. Les mesures correctrices seraient de nature à mieux prendre en compte la valeur ajoutée des compétences développée grâce à la FCPR, au double bénéfice de la carrière des double-diplômés et des intérêts du MAA.

⁹ Dans ces cas, la qualification pourrait ne pas être délivrée par la COSE mais par son équivalent au ministère en charge de l'environnement.

...8.1. Améliorer en amont l'acquisition des pré-requis nécessaires afin d'augmenter la plus-value obtenue par la réalisation d'une FCPR

L'exposition préalable de tous les étudiants de l'ESAV à une propédeutique de FPR pendant le cursus initial permettrait de combler, chez les fonctionnaires candidats à une FCPR, le déficit de pré-requis nécessaires.

Les résultats de l'enquête, confortés d'une part par l'expérience de la commission FCPR et, d'autre part, par un bilan réalisé par une mission du CGAAER sur l'employabilité des docteurs issus de l'ESAV et les dispositifs de formation par la recherche¹⁰, objectivent une insuffisance des dispositifs qui devraient permettre, en amont dans les écoles d'origine, la sensibilisation et l'acquisition des pré-requis à la réalisation optimale d'un doctorat.

A cause de ce déficit de propédeutique de formation par la recherche pendant le cursus initial, certains doctorants consacrent, au début de la FCPR, beaucoup trop de temps à la compréhension du cadre de la recherche, de la méthodologie pour formuler une question, des hypothèses de travail, à l'établissement d'un plan expérimental, au choix de méthodes d'analyse... Au final, certaines thèses n'apportent pas tout le bénéfice attendu par le MAA. Cette insuffisance de pré-requis conduit aussi parfois à des prolongations de durée de thèse au-delà de trois ans, voire à des absences de soutenance.

R1. A la DGER et aux établissements de formation : Systématiser un parcours de propédeutique de formation par la recherche obligatoire dans le cursus initial de toutes les écoles, afin d'améliorer en amont l'acquisition des pré-requis nécessaires pour augmenter la plus-value de la réalisation des FCPR.

...8.2. Mettre en place une gestion prévisionnelle avec une procédure spécifique pour la première affectation des IAE et ISPV après une FCPR, puis pour permettre une dynamique de carrière

L'enquête objective le ressenti des fonctionnaires, notamment des ISPV, que la réalisation d'une FCPR n'influence pas suffisamment la première affectation et surtout la trajectoire et la dynamique de carrière, en termes de missions et de niveaux d'emploi.

Il serait souhaitable, dans le cadre d'une gestion prévisionnelle, de déterminer des emplois requérant des compétences, spécifiques mais aussi bien générales et transversales, plus particulièrement acquises au travers d'une formation par la recherche, en demandant à chaque direction d'administration centrale et aux services déconcentrés leurs perspectives dans ce domaine, avec des fiches d'emplois qui identifient les niveaux et les missions.

Ce registre devrait être pris en compte dans la procédure conduisant à la première affectation après une FCPR, adaptée en termes de mission et de niveau. Puis, cet outil devrait aussi être utilisé pour le déroulé de carrière, de façon à améliorer la trajectoire et la dynamique de cette carrière.

¹⁰ « Mission de conseil sur l'employabilité des docteurs issus de l'ESAV et les dispositifs de formation par la recherche », Pierre Sai, Thierry Berlizot, 2018

R2. Au SG-SRH : Créer, dans le cadre d'une gestion prévisionnelle, un registre des emplois requérant des compétences plus particulièrement acquises au travers d'une formation par la recherche, avec des fiches d'emplois qui identifient les niveaux et les missions.

Cette mesure serait une contribution du MAA à la mise en œuvre des dispositions de la loi n°2013-660 du 23 juillet 2013 relative à l'enseignement et à la recherche, en ce qu'elle vise notamment à favoriser l'emploi des docteurs et à valoriser le doctorat dans la fonction publique.

...8.3. Mettre en place des conditions qui permettent d'entretenir, pendant le déroulé de carrière, les compétences acquises grâce à la FCPR, notamment celles liées aux activités scientifiques et de publication

L'entretien des compétences est indispensable pour que l'investissement que constitue la FCPR ne soit pas peu à peu perdu pour les agents comme pour le MAA.

Plus spécifiquement, l'entretien des compétences acquises grâce à la FCPR pendant la carrière améliorerait l'obtention et le maintien d'une qualification par la COSE.

Ceci est particulièrement vrai chez les ISPV, dont le contexte d'exercice professionnel pourrait être amélioré pour permettre la poursuite d'une activité de publication, notamment en valorisant les données de terrain qu'ils sont nombreux à avoir à leur disposition mais qu'ils ne peuvent exploiter faute d'un environnement scientifique suffisant.

Dès la première affectation puis pendant les différentes mobilités, il serait nécessaire de mettre en place une procédure permettant aux fonctionnaires ayant suivi une FCPR de conserver un environnement scientifique qui permette l'entretien des compétences acquises. Cet environnement manque en particulier à de nombreux ISPV affectés en AC ou en SD. Une procédure formelle (comportant par exemple un dossier rempli par le doctorant avec l'aide de son futur employeur, une analyse et une aide par les IGAPS et la commission FCPR du CGAAER) permettrait de vérifier que chaque ISPV s'insère dans un environnement scientifique humain et un réseau qui lui permettent d'exploiter scientifiquement les données « de terrain » et de continuer à avoir une production scientifique et de publication. Il conviendrait d'avoir la même exigence lors de chaque changement d'affectation pendant la trajectoire de carrière.

R3. Au SG-SRH : Mettre en place une procédure permettant aux fonctionnaires ayant suivi une FCPR de conserver un environnement qui permette l'entretien des compétences acquises.

Cette procédure devrait être prise en compte dans l'élaboration de la charte de gestion des ISPV par le Secrétariat Général et le chef de corps.

...8.4. Mieux identifier les agents FCPR dans les outils de gestion RH

Actuellement, la position d'affectation en FCPR n'est pas caractérisée dans les outils de gestion du SRH (voir note 3, page 10). Autrement dit, il est souvent impossible, par traitement numérique, de faire la distinction entre un IAE ou un ISPV FCPR d'un autre IAE ou ISPV. Du même coup, il n'est pas possible, de façon simple, de faire des études de cohorte ou de suivi de carrière sur les FCPR. Il est fort regrettable qu'une telle particularité ne soit pas renseignée dans les outils de gestion.

Enfin, plus généralement, puisque des agents peuvent être titulaires d'un doctorat sans avoir bénéficié du parcours FCPR, il serait souhaitable que le fichier des personnels dispose d'une codification pour le doctorat et pour la discipline associée.

R4. Au SG-SRH : Déterminer un attribut spécifique dans la base de données de gestion des personnels aux agents en position de FCPR, permettant une traçabilité de cette affectation et, plus généralement, y disposer d'un attribut pour le doctorat.

. 9 CONCLUSION

Cette enquête réalisée par le « groupe FCPR » du CGAAER apporte le premier bilan de la FCPR des IAE et des ISPV.

Elle dresse un bilan positif des compétences acquises par les IAE et les ISPV, appréciées aussi bien par les fonctionnaires-docteurs qui ont suivi une FCPR que par les services qui les emploient.

Pendant la phase qui va de la sélection des candidats jusqu'à l'obtention de leur thèse (« FCPR au sens strict »), le dispositif rigoureux de FCPR, avec notamment un suivi des doctorants encore renforcé récemment, garantit la production de thèses de qualité et des compétences des fonctionnaires-docteurs, permettant leur reconnaissance internationale et conformes aux objectifs fixés historiquement à la FCPR.

Toutefois, cette enquête révèle aussi que la FCPR peut encore être améliorée sur des points qui présentent des faiblesses. Ces points sont très importants pour la pleine réussite de cette politique publique et font donc l'objet de recommandations. Les mesures correctrices qui pourraient être apportées seraient de nature à valoriser beaucoup plus efficacement la valeur ajoutée des compétences développées, au bénéfice à la fois des intérêts du MAA et de la carrière des double-diplômés.

Ces recommandations concernent les deux phases qui encadrent la « FCPR au sens strict ». La phase d'amont concerne l'acquisition, dans les écoles responsables des cursus initiaux des IAE et des ISPV, de pré-requis nécessaires à la bonne réalisation d'un doctorat. La phase d'aval commence avec les conditions et la procédure de première affectation après la FCPR et se

poursuit avec l'entretien des compétences acquises grâce à la FCPR et la valorisation de ces compétences pendant toute la trajectoire de carrière ultérieure.

Il est aussi recommandé de déterminer un attribut spécifique dans la base de données de gestion des personnels aux agents en position de FCPR, permettant une traçabilité de cette affectation et pouvoir réaliser, de façon simple des études de cohorte ou de suivi de carrière sur les FCPR.

ANNEXES

Annexe 1 : Lettre de mission



MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

La Secrétaire Générale

Le Directeur Général
de l'Enseignement et de la Recherche

Paris, le 25 OCT. 2016

Lettre de mission du groupe de travail « Formation complémentaire par la recherche »

Le Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux assure, pour le compte du service des ressources humaines (SRH) et de la direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER), la procédure de sélection des candidats à une formation complémentaire par la recherche (FCPR), issus des corps d'IAE et d'ISPV, et de suivi des doctorants retenus.

Il met en place à cette fin un groupe de travail à caractère permanent, composé de membres du CGAAER parmi lesquels le vice-président nomme son président. La présente lettre de mission définit les objectifs et les modalités de fonctionnement.

1. Objectifs

Dans le respect des orientations définies par le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt en matière de formation et de parcours professionnels qualifiants des cadres du ministère, et en s'appuyant sur l'expérience acquise, le groupe «Formation complémentaire par la recherche (FCPR) » est chargé :

- d'une part, d'apporter une aide à la décision en matière de FCPR. A ce titre, le groupe contribue à l'animation générale et au fonctionnement des dispositifs FCPR, notamment :
 - en participant à la circulation de l'information entre toutes les parties prenantes,
 - en sensibilisant les candidats potentiels et les structures qui les accueillent,
 - en facilitant la concertation de l'ensemble des parties prenantes, à tous les stades du processus, de l'identification en amont des besoins et des priorités, au suivi des bénéficiaires en aval. Ce suivi est conduit en coordination avec les établissements d'enseignement supérieur, où ces agents sont affectés,

- en assurant dans ce cadre l'évaluation des candidatures (FCPR), sur lesquelles il formule des avis au décideur, notamment au plan scientifique et au regard des critères d'employabilité et d'adaptabilité ;

- d'autre part, de participer à la réflexion sur la politique du ministère en matière de formation par la recherche. A ce titre, il apporte son expertise sur l'analyse prospective des compétences scientifiques et technologiques correspondant aux missions et besoins du ministère ;

Par ailleurs, et en vue d'assurer que l'employabilité des agents soit un critère essentiel d'orientation et de décision, le groupe de travail étudiera la possibilité, dès la fin de la deuxième année, d'envisager des pré-affectations sur les postes réservés et pertinents au regard des profils des doctorants. Il approfondira le principe de missions complémentaires, en lien avec les politiques publiques du MAAF, telles que prévues par la notion de contrat doctoral.

2. Modalités de fonctionnement

Le groupe de travail se réunira, sur convocation de son président, à un rythme mensuel.

Il précise dans un document de méthode, dès sa mise en place, son organisation, les diverses étapes du dispositif, le rôle des différents acteurs, le calendrier de ses travaux et les outils pertinents pour assurer le suivi individuel et collectif des candidats puis des doctorants.

Des rencontres entre le président du groupe de travail et les services concernés de la DGER et du Secrétariat général seront organisées au moins une fois par an pour assurer la coordination des travaux.

Le groupe peut faire participer à ses travaux des ingénieurs et inspecteurs généraux affectés dans d'autres structures, et toute personne qualifiée extérieure (administrations, établissements publics d'enseignement supérieur, écoles internes concernées, organismes de recherche et structures d'accueil, ...).


Le Secrétaire Général


Le Directeur Général
de l'Enseignement et de la Recherche

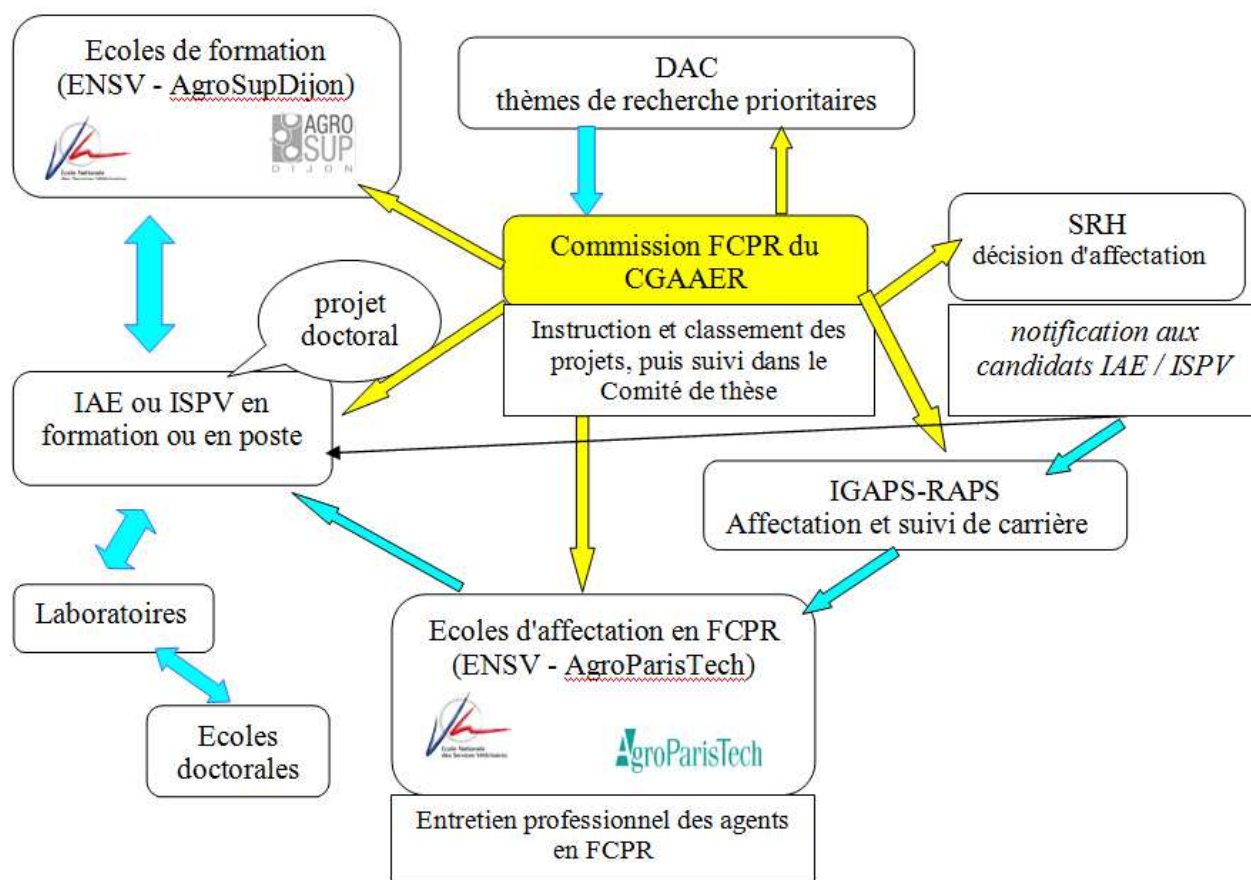
Annexe 2 : Résumé de la procédure FCPR

Le montage d'un projet de FCPR comprend plusieurs phases. Ces phases se situent dans le temps relativement à l'audition devant la Commission FCPR du CGAAER en mai de l'année N :

- automne N-1 : la Commission FCPR du CGAAER recueille auprès des DAC, par le relais du correspondant « recherche » de chaque direction centrale, les thématiques de recherche prioritaires des directions et actualise le cahier des charges de la procédure en y intégrant ces priorités ;
- « janvier N » au plus tard : sur la base de ce cahier des charges, les candidats potentiels doivent envoyer une lettre d'intention (maximum 2 pages) à la Commission FCPR du CGAAER. Elle doit contenir : le nom et le prénom du candidat, le sujet de thèse (formulation non définitive), la présentation et l'objectif du travail, le domaine de recherche envisagé, l'équipe d'encadrement et les contacts pris, une courte bibliographie sur le thème.
- fin « janvier N » : la Commission FCPR du CGAAER formule des recommandations aux candidats, au vu des lettres d'intention et des pièces annexes.
- un dossier écrit doit être préparé pour « fin avril N » : ce dossier présente le projet scientifique d'une part et, d'autre part, l'intérêt pour de futurs employeurs (services ou établissements relevant du ministère chargé de l'agriculture, entre autres) pour le sujet et les compétences acquises pendant la thèse ;
- en « mai N », défense du dossier devant la Commission FCPR du CGAAER élargie aux représentants des DAC, aux représentants des IGAPS, aux représentants des établissements de formation (ENSV et AgroSup-Dijon) et à ceux des organismes de recherche (Inra, Irstea, Cirad, Anses) (en général 35mn par candidat, 15mn d'exposé + 20mn de questions, en présence du directeur de thèse). La Commission FCPR du CGAAER classe les projets (éventuellement en conseillant de rejeter telle ou telle candidature) et fournit un avis sur chaque projet pour justifier ce classement, qui est transmis au SRH ;
- en « mai-juin N », au vu du classement et de ses justificatifs d'une part, au vu des disponibilités de supports budgétaires et, enfin, en arbitrant au besoin entre des affectations FCPR pour des IAE ou ISPV, d'une part, ou IPEF, d'autre part, le SRH se prononce sur l'affectation en FCPR ;
- un suivi de la thèse est effectué par la Commission FCPR du CGAAER, avec notamment les étapes suivantes :
 - o un représentant du groupe FCPR du CGAAR participe au comité de thèse,
 - o en « septembre N+1 » et en « septembre N+2 », un rapport d'avancement de la thèse est à rédiger,
 - o en « décembre N+2 », un rapport plus détaillé est demandé pour préparer le timing de fin de thèse (censée s'achever en 3 ans, pour prise de poste dans l'idéal en septembre N+3) et les pistes pour le prochain poste,

- annuellement, un séminaire de suivi des doctorants est organisé,
- en « septembre N+1 » et en « septembre N+2 », un rapport d'avancement de la thèse est à rédiger.

L'interaction de la commission FCPR du CGAAER avec les autres acteurs intervenant dans l'organisation de la FCPR des IAE et des ISPV est résumée sur le schéma ci-dessous.



Annexe 3 : Questionnaire d'enquête auprès des docteurs FCPR

1. Indiquez votre corps au moment de la FCPR :

2. Année d'obtention du doctorat :

3. Ecole d'origine pour l'obtention du diplôme d'ingénieur ou de vétérinaire (2 réponses maximum sont possible)

- | | | | |
|---|---|--|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> AGROSUP DIJON | <input type="checkbox"/> MONTPELLIER SUP AGRO | <input type="checkbox"/> ENSV | <input type="checkbox"/> ENGREF |
| <input type="checkbox"/> ENFA | <input type="checkbox"/> AGROCAMPUS OUEST | <input type="checkbox"/> ONIRIS | <input type="checkbox"/> Autre |
| <input type="checkbox"/> ENGEES | <input type="checkbox"/> ENVA | <input type="checkbox"/> ENVT | |
| <input type="checkbox"/> BORDEAUX SCIENCES AGRO | <input type="checkbox"/> VETAGRO SUP | <input type="checkbox"/> AGROPARISTECH | |

Si 'Autre' précisez :

4. Durée de thèse

5. Domaine de la discipline 1 (si vous souhaitez ajouter une discipline, vous pourrez le faire en répondant à la question 6)

Précisez le sous domaine

6. Domaine de la discipline 2 (si nécessaire)

Précisez le sous domaine

7. Ecole doctorale d'inscription pour la thèse

8. Directeur de thèse (nom, qualité, organisme)

9. Réalisation de la thèse à l'international (coopération internationale / co-tutelle, etc)

10. Obtention d'un prix et/ou un label/mention national(e) ou international (e) (par exemple mention européenne ...)

11. Nombre de publications écrites pendant la thèse

12. Types d'articles publiés

13. A côté de votre activité de recherche, avez-vous effectué d'autres missions pendant votre FCPR comme par exemple de l'enseignement, du conseil, etc ?

Précisez

Si 'Autre' précisez :

14. Etes-vous qualifié(e) par la COSE du MAA ou dans le dispositif du Ministère chargé de l'environnement ?

**15. Selon vous, la FCPR vous a-t-elle aidé à acquérir des compétences complémentaires à celles acquises dans votre cursus initial ?
Placez le curseur selon cet apport (1 : ça ne m'a rien apporté)**

16. Compétences scientifiques, techniques et méthodologiques

- Expertise sur le périmètre thématique de la thèse
- Capacité à transposer un fait ou une situation complexe en sujet de recherche
- Capacité à formuler des hypothèses de travail, à élaborer des modalités de test de ces hypothèses et à analyser et interpréter les résultats
- Capacité à élaborer et à mettre en oeuvre un projet de recherche s'intégrant dans les préoccupations du Ministère, présentant une valeur ajoutée réalisable
- Capacité à gérer et à faire évoluer un projet
- Capacité à développer une analyse critique
- Capacité à dialoguer avec les scientifiques
- Aucune

17. Compétences pour valoriser et transférer des résultats de la recherche

- Aptitude à effectuer une communication scientifique orale adaptée à différents publics
- Aptitude à rédiger une publication scientifique en choisissant la revue la plus adaptée
- Aptitude à vulgariser des résultats scientifiques
- Aptitude à enseigner son champ de spécialité
- Aptitude à émettre un avis sur une proposition de projet de recherche (évaluation du dossier de financement ...)
- Aptitude à transposer des propositions d'experts scientifiques en options de gestion opérationnelles (interface experts / administration)
- Aptitude à identifier les besoins de recherche dans un secteur, nécessaires pour améliorer l'action de l'administration

18. Compétences transversales

- Capacité à transférer des compétences dans un nouveau contexte pour innover face à des situations complexes
- Capacité à identifier et mobiliser des experts de haut niveau dans des champs disciplinaires variés
- Capacité à travailler en équipe et à développer un réseau
- Capacité à manager une équipe
- Capacité à assurer une veille scientifique, technique, méthodologique
- Capacité à maîtriser l'anglais scientifique

19. Compétences générales

- Augmentation de la curiosité et de l'esprit critique
- Augmentation des capacités de synthèse
- Développement de la rigueur
- Développement de la capacité à innover face à des situations nouvelles et complexes
- Acroissement de l'adaptabilité

20. Votre FCPR vous a-t-elle aidé pour votre affectation post-FCPR ?

Précisez comment

Précisez pourquoi

21. Cette affectation post-FCPR vous paraît-elle avoir valorisé les compétences acquises pendant votre thèse ?

Précisez comment

Précisez pourquoi

22. Votre FCPR vous a-t-elle aidé pour une affectation en cours de carrière ?

Comment et sur quels postes ?

Précisez pourquoi

23. En terme de compétences acquises, votre FCPR vous a-t-elle aidé pour la dynamique de votre carrière ?

Précisez comment

24. En terme de compétences acquises, votre FCPR vous a-t-elle aidé pour la trajectoire de votre carrière ?

25. Pendant votre carrière, avez-vous pu entretenir les compétences acquises pendant votre thèse ?

Comment et sur quel poste ?

Pourquoi ?

26. Pendant votre carrière, après votre thèse, avez vous continué à réaliser des publications ?

Combien d'articles ?

Nom des revues

27. Avez-vous bénéficié d'une FCPR accompagnée d'un suivi impliquant la commission FCPR du CGAAER et les IGAPS, de l'établissement (AgroParisTech ou ENSV) ?

Estimez-vous avoir été bien suivi pendant votre FCPR jusqu'à votre affectation ?

28. Si vous avez bénéficié d'une FCPR plus ancienne, estimez-vous avoir été bien suivi pendant votre FCPR jusqu'à votre affectation ?

29. Quelle(s) amélioration(s) suggéreriez-vous pour améliorer l'efficacité du suivi d'un doctorant pendant la FCPR ?

30. Selon vous, a-t-il manqué des éléments dans cette procédure FCPR ?

Lesquels ?

31. Votre cursus initial dans l'école d'origine de votre diplôme de docteur vétérinaire ou d'ingénieur vous a-t-il préparé par une sensibilisation préalable (modules ...) à la réalisation d'une thèse ?

Comment ?

32 Combien de postes avez-vous occupés depuis la fin de votre FCPR ?

33. Quelle a été votre première affectation après la fin de votre FCPR ?

Si 'Autre' précisez :

Si le directeur ou directeur de la structure (par exemple le directeur général) est considéré de niveau hiérarchique 1, indiquez le niveau hiérarchique de ce poste

Si le Préfet (de département ou de région) est de niveau hiérarchique 1, indiquez le niveau de ce poste

Précisez

Si 'Autre' précisez :

34. Quelle est votre affectation actuelle?

Si 'Autre' précisez :

Si le directeur ou directeur de la structure (par exemple le directeur général) est considéré de niveau hiérarchique 1, indiquez le niveau hiérarchique de ce poste

Si le Préfet (de département ou de région) est de niveau 1, indiquez le niveau de ce poste

Précisez

Si 'Autre' précisez :

Quel est votre Nom et Prénom ?

Cette question n'est pas obligatoire. Si vous répondez la commission FCPR pourra vous contacter si elle a besoin de plus de précisions concernant votre parcours et/ou avis sur ce questionnaire.

Annexe 4 : Questionnaire d'enquête auprès des employeurs de docteurs FCPR

Quelle direction ou établissement représentez vous ?

Avez vous employé des fonctionnaires ISPV ou IAE ayant bénéficié d'une FCPR?

Diriez vous que les fonctionnaires ayant bénéficié d'une FCPR avaient des compétences différentes de celles d'autres collaborateurs sans FCPR?

Etait ils :

Combien de fonctionnaires-docteurs employez vous (qu'ils aient obtenu le doctorat par une FCPR ou autrement)?

Quelles compétences ou qualités vous paraissent elles particulièrement utiles chez les « fonctionnaires – docteurs »?

Pour chaque type de compétences, plusieurs réponses peuvent être cochées

Compétences pour valoriser et transférer des résultats de la recherche

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Aptitude à effectuer une communication scientifique orale adaptées à différents publics | <input type="checkbox"/> Aptitude à émettre un avis sur une proposition de projet de recherche (évaluation de dossier de financement...) |
| <input type="checkbox"/> Aptitude à rédiger une publication scientifique en choisissant la revue la plus adaptée | <input type="checkbox"/> Aptitude à transposer des propositions d'experts scientifiques en options de gestion opérationnelles (interface experts / administrations) |
| <input type="checkbox"/> Aptitude à vulgariser des résultats scientifiques | <input type="checkbox"/> Aptitude à identifier les besoins de recherche dans un secteur nécessaires pour améliorer l'action de l'administration |
| <input type="checkbox"/> Aptitude à enseigner son champ de spécialité | |

Compétences scientifiques, techniques et méthodologiques

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Expertise sur le périmètre thématique de la thèse | <input type="checkbox"/> Capacité à élaborer et à mettre en œuvre un projet de recherche s'intégrant dans les préoccupations du Ministère, présentant une valeur ajoutée, réalisable |
| <input type="checkbox"/> Capacité à transposer un fait ou une situation complexe en sujet de recherche | <input type="checkbox"/> Capacité à gérer et à faire évoluer un projet |
| <input type="checkbox"/> Capacité à formuler des hypothèses de travail, à élaborer des modalités de test de ces hypothèses et à analyser et interpréter les résultats | <input type="checkbox"/> Capacité à dialoguer avec les scientifiques |

Compétences transversales

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Capacité à transférer des compétences dans un nouveau contexte pour innover face à des situations complexes | <input type="checkbox"/> Capacité à manager une équipe |
| <input type="checkbox"/> Capacité à identifier et à mobiliser des experts de haut niveau dans des champs disciplinaires variés | <input type="checkbox"/> Capacité à assurer une veille scientifique, technique, méthodologique |
| <input type="checkbox"/> Capacité à travailler en équipe et à développer un réseau | <input type="checkbox"/> Capacité à maîtriser l'anglais scientifique |

Compétences générales

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Augmentation de la curiosité et de l'esprit critique | <input type="checkbox"/> Développement de la capacité à innover face à des situations nouvelles et complexes |
| <input type="checkbox"/> Augmentation des capacités de synthèse | <input type="checkbox"/> Adaptabilité accrue |
| <input type="checkbox"/> Développement de la rigueur | |

Recommenceriez-vous à employer des fonctionnaires ayant bénéficié d'une FCPR?

Annexe 5 : Liste des sigles utilisés

AC	Administration centrale
CGAAER	Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux
COSE	Commission d'orientation et de suivi de l'expertise
DAC	Direction(s) d'administration centrale
DGER	Direction générale de l'enseignement et de la recherche du MAA
ENSV	Ecole nationale des services vétérinaires
EPIC	Etablissement public industriel et commercial
EPST	Etablissement public à caractère scientifique et technologique
ESAV	Enseignement supérieur agronomique et vétérinaire
FCPR	Formation complémentaire par la recherche
IAE	Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement
IFREMER	Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer
IGAPS	Ingénieurs et Inspecteurs généraux du réseau d'appui aux personnes et aux structures
INRA	Institut national de la recherche agronomique
IRSTEA	Institut national de recherche en sciences et techniques pour l'environnement et l'agriculture
ISPV	Inspecteur de santé publique vétérinaire
MAA	Ministère de l'agriculture et de l'alimentation
ONF	Office national des forêts
SD	Service déconcentré
SG-SRH	Service des ressources humaines du secrétariat général du MAA

Annexe 6 : Liste des docteurs FCPR enquêtés

ISPV

ADAM	Cécile
AZEMA	Patrick
BRONNER	Anne
DANGY	Louise
DERECLENNE	Anne-Claire
DESVAUX	Stéphanie
DUPUY	Céline
FEDIAEVSKY	Alexandre
FOSSE	Julien
FOURES	Franck
JALOUSTRE	Séverine
LARDON	Zélie
LOUKIADIS	Estelle
LUPO	Coralie
MARCE	Clara
MARTIN	Caroline
NAVINER	Magali
OLLMIER	Boris
PERRIN	Jean-Baptiste
PEYRAT	Marie-Bénédicte
PINTE	Jérémy
PONCON	Nicolas
RAUTUREAU	Séverine
SOLERE	Véronique
THEVENOT	Gaël
WARNS-PETIT	Eva

IAE

AKROUME	Emilia	NAAIM-BOUVET	Florence
ALBER	Adrien	NICOLLE	Sandra
ANATOLE-MONNIER	Laeticia	PERRIN	Charles
ARTIERES	Olivier	PICHEROT	Mélanie
AUTRET	Bénédicte	PORCHERON	Delphine
BAUDEZ	Jean-Christophe	POULARD	Christine
BERGES	Laurent	SAUTOT	Lucile
BERNHARD	Claude	SCHMITT-DUCLOS	Noëlle
BEYER	Gilbert	SERGENT	Arnaud
BILLION	Camille	SINOQUET	Christine
BORDIER-POLETTI	Christine	STARK	Fabien
BOUTEFEU	Benoît	STEINMETZ	Vincent
BRACHET	Stéphanie	STIEBER	Pascale
CAILLIATTE	Rémy	STRICKER	Anne-Emmanuelle
CARLADOUS	Simon	TOURNEBIZE	Julien
CELLIER	Gilles	TOUZE-FOLTZ	Nathalie
CHOUBERT	Jean-Marc	TRAISSAC	Stéphane
COLIN	Julien	TRICHARD	Aude
CORDONNIER	Thomas	VARADO	Noémie
DELAME	Marion	VIVIER	Anne
DENIS	David	WEISSENBACHER	Stéphanie
DERONZIER	Gaëlle	WEREY	Catx
DERROIRE	Géraldine		
DESGROUX	Aurore		
DURBEC	André		
EISENBEIS	Patrick		
FAUG	Thierry		
FORQUET	Nicolas		
FREY	Philippe		
FRIED	Guillaume		
GILBERT	Denis		
GIRAULT	Romain		
GOUY	Véronique		
GRANDGIRARD	Agnès		
GREGOIRE	Caroline		
GUHL	Florent		
HAUTDIDIER	Baptiste		
HAYOT-LAFOLIE	Christine		
HENRY	Charline		
KAUFFMANN	Christophe		
KIRSCH	Alessandra		
KOEN	Emmanuel		
KOSMALA	Anne		
KREIS	Nicolas		
KUGLER	Jean		
KUSS	Damien		
LACAS	Jean-Guillaume		
LADKI	Marwan		
LAFOND	Jean-Marie		
LAIGLE	Dominique		
LAUNOIS	Lionel		
LE BEC	Jimmy		
LEBLOIS	Etienne		
LECLERC	Nicolas		
LEGER	Christine		
MARIETTE	Stéphanie		
MOSE	Robert		

