

François-Xavier Fauvelle M. le PDG du CNRS, savez-vous ce que votre darwinisme fait à la recherche ?

L'historien interpelle Antoine Petit, président-directeur général du CNRS, après le plaidoyer de celui-ci en faveur d'une recherche plus compétitive. Ce n'est pas, estime le professeur au Collège de France, ce qui améliorera les performances

Antoine Petit, PDG du CNRS, le plus grand organisme français de recherche, a livré à la communauté scientifique et au public sa vision du monde de la recherche et les orientations qu'il compte faire inscrire dans la future loi de programmation [Les Echos du 26 novembre, Le Monde du 18 décembre]. Quelques « petites phrases » savamment dosées et plusieurs fois répétées ont fait bouillir l'immense majorité de la communauté scientifique. Selon M. Petit, la recherche serait un monde « darwinien », dans lequel les « meilleurs » chercheurs et équipes devraient être favorisés par des lois « inégalitaires », et les autres condamnés à la disparition.

De tels propos reflètent une ambiance politique, qui aime à se représenter la société comme le théâtre d'un combat à mort dont sortent des « vainqueurs » (winners) et des « perdants » (losers). On croyait à tort ce darwinisme social confiné à certaines marges idéologiques de nos sociétés. Car comment peut-on lucidement plaider pour que des lois naturelles qui expliquent la lutte pour la survie des espèces deviennent des lois normatives s'appliquant à la société ? M. Petit nous dit qu'il aurait été mal compris et que ce darwinisme social serait très éloigné de ses valeurs personnelles [Le Monde du 18 décembre].

Les propos d'Antoine Petit ne sont ni tout à fait neufs ni surtout de nature à améliorer le système français de recherche. Ils s'inscrivent dans une histoire déjà longue de gouvernance managériale du milieu académique, appliquée par tous les gouvernements successifs depuis deux décennies. Le mot d'ordre de cette gouvernance est : soyez plus « compétitifs ». Les moyens pour y parve-

nir sont la précarisation, l'évaluation et à présent la sélection darwinienne.

Ce discours n'a cessé de brandir deux instances qui commanderaient une telle orientation. D'une part un supposé « modèle américain » caricaturé, qui garantirait des résultats quantifiables (comme par le classement dit « de Shanghai ») dans un environnement de compétition internationale. On a donc « américanisé » le système français de recherche. Par l'assèchement des crédits récurrents des laboratoires et des universités, on a jeté chacun contre tous en quête d'un poste salarié, d'un programme financé ; on a multiplié les procédures d'évaluation ; on a diminué le nombre de postes et multiplié les contrats courts. Mais on a oublié de compenser cette pression supposément « vertueuse » par des conditions « américaines » de recherche : la sécurité de l'emploi (dont bénéficient, sauf banqueroute de leur institution, la quasi-totalité des universitaires en poste aux Etats-Unis, universités publiques et privées comprises), les salaires plusieurs fois supérieurs à ceux de la France, les crédits de recherche systématiquement alloués aux chercheurs individuels, l'accès à de multiples agences de financement.

L'autre instance est le « contribuable » : c'est en lui hurlant à l'oreille pour s'assurer ses bonnes grâces que nos gouvernants n'ont cessé de répéter que les chercheurs et chercheuses devaient être soumis à une « évaluation », comme les élus sont soumis à l'évaluation de leurs électeurs ou les entreprises à celle du marché, des actionnaires. On a donc créé de toutes pièces, à l'intention des chercheurs, des procédures « démarche qualité » envahissantes. Il y a pourtant de très bonnes raisons pour que la recherche ne soit pas soumise à ces procédures : notre domaine d'activité est fondé sur des règles de fonctionnement instituées depuis deux siècles. Ce sont des procédures dites d'« évaluation par les pairs » (peer review), parfois publique (dans le cas d'une thèse, par exemple, parce que c'est un diplôme universitaire qui donne le titre de docteur, reconnu par l'Etat), parfois anonyme (pour éviter les conflits de personnes), parfois même

en « double anonyme » (double blind).

C'est la loi de ce métier, sans doute le seul soumis à une évaluation permanente : on ne cesse d'évaluer et d'être évalué à chaque diplôme que l'on passe, à chaque concours, à chaque article que l'on soumet pour publication, à chaque demande de financement que l'on dépose à un bailleur de fonds publics ou une fondation. Faut-il s'étonner, comme le font certains, de l'autonomie de ces procédures internes par rapport au reste de la société ? Elles sont pourtant le fruit d'un équilibre entre le consensus nécessaire à l'existence de savoirs partagés et le dissensus qui permet le dépassement de vérités par d'autres vérités.

M. Petit, votre vision d'une recherche plus compétitive et mieux évaluée n'est pas ce qui améliorera les performances des chercheurs et des chercheuses ; elle est ce qui les entrave aujourd'hui et ce qui les détruira demain si nous vous laissons faire. La « sélection » que vous appelez de vos vœux est en réalité déjà là. La politique systématique d'assèchement des crédits récurrents de la recherche, la réduction catastrophique du nombre de postes ouverts aux jeunes chercheurs, la compétition pour les financements de recherche « sur projet » pour pallier la pénurie de financements récurrents, l'évaluation administrative permanente aux niveaux individuel et collectif et à tous les échelons de toutes les structures (universités, organismes, laboratoires...) ont déjà pour effet de jeter tout le monde contre tout le monde.

Il faut déjà « en vouloir » pour réaliser une thèse de doctorat qui durera quatre, cinq ou six ans selon les spécialités, en ne bénéficiant le plus souvent pas (du moins dans les sciences humaines et sociales) de contrats doctoraux financés ; l'oublier, c'est négliger le fait que la formation doctorale est de ce fait essentiellement subventionnée par les chercheurs eux-mêmes et leurs familles, qui sont aussi des contribuables. Il faut « en vouloir » pour se présenter plusieurs années de suite aux concours de recrutement des universités et des grands organismes de recherche ou dans le privé, souvent sans salaire, tout en répondant de son mieux à l'injonction « Tu publie-

ras, pour être recruté, trois articles par an comme premier auteur dans une revue de rang A » ; l'oublier, c'est refuser de voir qu'une partie essentielle de ce que la recherche produit de plus neuf l'est par des hommes et des femmes en recherche de postes et par leurs familles.

Une réforme en profondeur

Quant aux « perdants » des recrutements, celles et ceux qui à la mi-trentaine, après avoir consacré leur première carrière bénévole à la recherche, se tournent, faute de postes, vers d'autres métiers, diriez-vous qu'ils sont des spécimens moins adaptés que d'autres et voués à l'extinction darwinienne ? Il faut encore « en vouloir » pour, ayant satisfait de telles exigences, avoir néanmoins poursuivi une recherche de fond qui ne privilégie pas la « rentabilité » à court terme, l'article facilement publiable et vite périmé. Il faut « en vouloir » pour, constatant, à peine recruté, qu'on ne bénéficiera que de son salaire et d'un bureau partagé à trois ou quatre, et que le système ne vous alloue pas de crédits de recherche, comprendre qu'il faudra alors « se battre », c'est-à-dire déposer plusieurs fois chaque année, jusqu'au succès, des projets de recherche à plusieurs dizaines ou centaines de milliers d'euros.

A ce jeu, bien sûr, il ne peut pas y avoir que des vainqueurs, la principale agence de financement française (l'Agence nationale de la recherche) offrant des taux de retour de projets « gagnants » inférieurs à 15 % : un taux aussi scandaleusement bas ne peut pas garantir qu'un excellent projet, même soumis plusieurs fois, l'emporte sur d'autres projets, excellents ou pas. Il faut « en vouloir » pour, n'ayant pas obtenu ce type de financement sur projet, poursuivre sa recherche sur ses crédits personnels.

Savez-vous, M. Petit, ce que ce système, les mots que vous employez pour le décrire, votre darwinisme, fait à la recherche ? Savez-vous la misère morale, les rancœurs, les renoncements qu'engendre cette compétition inutile et toxique ? Voyez-vous son absurdité économique ? Avez-vous la moindre idée que ce système éteint chez beaucoup le génie et le désir, pour favoriser vos survivants

darwinien qui n'ont jamais demandé que leur succès passe par un tel gâchis ?

Puisque vous avez l'air, M. Antoine Petit, de vouloir une réforme en profondeur, nous vous en proposons une, radicale et authentiquement ambitieuse ; elle libérerait l'énergie, le talent, l'excellence, aujourd'hui freinés. Elle tient en deux points qui ne vous coûteront rien, plus un qui nous coûtera.

Un : réabondez les crédits récurrents de la recherche en diminuant drastiquement ceux alloués sur projet. L'immense majorité des chercheurs et des chercheuses y retrouveront les modestes moyens dont ils ont besoin pour travailler et, le moment venu au cours de leur carrière, ils déposeront un projet ambitieux nécessitant des moyens plus importants. Les agences de financement ne seront plus dès lors inondées de demandes, évalueront avec sérieux celles soumises et offriront des taux de retour de 40 %, conformes aux moyennes « américaines », qui garantissent qu'un projet excellent soit financé à la première, deuxième ou troisième tentative.

Deux : exigez que soient supprimées toutes les « agences de notation » qui s'ajoutent à nos procédures scientifiques en mobilisant, plusieurs semaines par an, soit en tant qu'évalué, soit en tant qu'évaluateur, tous les acteurs de l'enseignement et de la recherche, au prix d'un invraisemblable gaspillage d'énergie, de temps et d'argent.

Trois : ouvrez des postes, recrutez à tour de bras dans tous les domaines où nous avons besoin de connaissances nouvelles, de connaissances pas forcément « rentables », mais néanmoins utiles pour nous diriger dans le monde et connaître nos prochains, mais aussi de connaissances dont nous n'avons pas encore besoin. Ce dernier conseil permettrait au système français de recherche de se rapprocher un tout petit peu du modèle « américain » ; et c'est un contribuable qui vous parle. ■

François-Xavier Fauvelle

est historien et archéologue spécialiste de l'Afrique, professeur au Collège de France, titulaire de la chaire Histoire et archéologie des mondes africains



SAVEZ-VOUS, M. PETIT, LA MISÈRE MORALE, LES RANCŒURS, LES RENONCEMENTS QU'ENGENDRE CETTE COMPÉTITION INUTILE ET TOXIQUE ?

Retraites : réinventons notre pacte social

Stanislas Guerini, Gilles Le Gendre, Patrick Mignola et François Patriat réaffirment les principaux objectifs de la réforme : mettre en place un système universel, plus juste, plus lisible et équitable

La réforme des retraites que nous souhaitons porter est un nouveau pacte de société. C'est une refondation de notre protection sociale sans équivalent depuis soixante-dix ans. Avec trois objectifs : créer un système universel plus juste, plus lisible, plus équitable qui remette au centre la solidarité nationale. Nous voulons faire de ce projet un modèle de justice sociale où chaque euro cotisé, chaque heure travaillée ouvre les mêmes droits, pour tous, et faire preuve de responsabilité en

restaurant la confiance indispensable dans un régime durable, soutenable financièrement.

Comment tolérer que notre système actuel, œuvre du Conseil national de la Résistance, ignore la réalité du monde du travail du XXI^e siècle et entretienne des inégalités de droits entre des Français qui exercent un même métier ? Comment accepter, en 2019, que les femmes aient une retraite en moyenne inférieure de 42 % à celle des hommes ? Que les agriculteurs, les chauffeurs VTC, les commerçants ou les caissiers de

supermarché à temps partiel restent au bord de la route avec de si faibles pensions après toute une vie de travail ?

Un système responsable

Nous l'affirmons : cette réforme est un progrès social majeur qui défend le principe de répartition où les générations qui travaillent cotisent pour payer les retraites de ceux qui ont travaillé et savent que les générations suivantes les aideront à leur tour. Tous les Français y sont attachés. Syndicats, patronat, élus de toutes les

familles politiques, monde associatif, nous sommes tous d'accord sur ce point.

Fidèles aux valeurs fondatrices qui ont prévalu à la mise en place de notre système, nous voulons désormais apporter une nouvelle pierre à notre pacte social et construire un système adapté aux nouvelles précarités que la France de 1945 ne pouvait pas anticiper. Un système adapté aux nouvelles trajectoires de carrières, bien moins linéaires que celles de nos aînés, un système responsable et adapté à la réalité démographique du pays, où nous avons désormais 1,7 cotisant actif pour 1 retraité, contre 4 pour 1 en 1960.

Notre réforme s'inscrit résolument dans cette continuité, grâce à un système plus juste, où chacun cumulera des points, même en cas de périodes d'interruption d'activité ; un système responsable qui ne soit pas structurellement en déficit, afin de redonner confiance aux jeunes générations, qui pensent injustement

qu'elles n'auront pas de retraites. Voilà l'engagement que nous avisons pris, voilà la transformation que nous souhaitons.

Ce système protégera mieux car il protégera plus. Nous prendrons en compte la situation des mères de famille, déjà pénalisées dans leur carrière. Demain, elles bénéficieront d'une bonification de 5 % de leur pension dès le premier enfant, ce qui représente 43 % des familles aujourd'hui. Nous pensons aussi à ceux qui effectuent des tâches pénibles, caristes ou infirmières de nuit, qui pourront partir plus tôt à la retraite grâce à des critères de pénibilité plus justes.

Le temps est donc venu de construire un système universel de retraites.

Ce changement n'est possible que dans le respect du dialogue social. C'est pourquoi nous souhaitons confier aux partenaires sociaux une gouvernance inédite, fondée sur la confiance, celle-là même qui a présidé aux concertations depuis deux ans et

animera notre action jusqu'à la mise en œuvre de la réforme. Fermez sur les principes et le cadre du nouveau régime, nous savons qu'il reste des éléments d'enrichissement. Nous sommes souples sur les modalités et à l'écoute pour construire, avec les partenaires sociaux, des compromis qui dépassent les crispations.

Au total, cette réforme est l'occasion inespérée de redonner vie à notre démocratie sociale, essoufflée depuis trop longtemps. ■

Stanislas Guerini est délégué général du mouvement En marche ! ; Gilles Le Gendre est président du groupe La République en marche ; Patrick Mignola est président du groupe MoDem à l'Assemblée nationale ; François Patriat est président du groupe La République en marche au Sénat