

Le secteur public

Sous le vocable « public », nous regroupons les métiers de la recherche et de l'enseignement, ainsi que tous les métiers qui relèvent de la fonction publique territoriale.

1. Les métiers de la recherche

Certains doctorants ne conçoivent le métier de chercheur que dans un laboratoire privé, c'est-à-dire au sein d'une entreprise. L'évocation de la recherche au sein du secteur public les fait sourire ! Dans leur représentation, le secteur public s'époumone à faire de la recherche fondamentale, et le lien avec l'entreprise serait quasi nul. De plus, cette vision de la recherche publique ne prend en compte que la recherche au sein des universités.

Or, la réalité est bien plus complexe ! La recherche s'exerce aussi bien au sein des universités et des organismes publics de recherche que dans des entreprises privées. Avec votre doctorat, vous pouvez dans le premier cas devenir maître de conférences, statut qui englobe à la fois des activités de recherche et d'enseignement. Dans le second cas, vous pouvez devenir chargé de recherche, ingénieur d'études ou encore ingénieur de recherche.

1.1. La recherche publique

Sous l'appellation unique d'« organismes publics de recherche » se cachent nombre d'établissements, dont certains sont très connus du grand public (CNRS, Inra, etc.). Certains établissements sont pluridisciplinaires, d'autres sont spécialisés.

Nous vous donnons la classification principale des organismes publics de recherche, avec quelques exemples d'organismes¹.

- Établissements publics à caractère scientifique et technique (EPST), comme le CNRS, l'Inra, l'Inserm, etc.
- Établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) comme les universités, les Écoles normales ou le Muséum national d'histoire naturelle, etc.
- Grands établissements comme le Collège de France, l'École nationale des Chartes, l'École des hautes études en sciences sociales, etc.
- Établissements publics à but industriel et commercial (Épic) comme le CEA, l'Ifremer, etc.
- Établissements publics à caractère administratif (EPCA), comme l'INRP (Institut national de recherche pédagogique).
- Fondations privées comme l'Institut Pasteur ou l'Institut Curie.

1.2. Vos missions au sein de la recherche publique

En tant que docteur, vous avez déjà mené votre doctorat qui est un véritable projet de recherche. Vous avez peut-être même participé ou monté des collaborations avec d'autres pays, d'autres chercheurs. Vous avez sans doute publié vos résultats, communiqué ceux-ci en congrès... Les missions que vous avez assumées en tant que doctorant, lors de votre formation par et à la recherche, ne sont pas éloignées de celles que vous connaîtrez dans la recherche publique.

Vous serez intégré à une équipe où des problématiques de recherches sont identifiées, et ce quelle que soit votre discipline (histoire, langues, gestion, etc.).

Vous aurez à :

- formuler des hypothèses de recherche ;
- mettre au point la méthodologie pour recueillir les résultats qui confirmeront ou infirmeront vos hypothèses : expérimentations, recherche bibliographique, enquêtes de terrain... ;

1. Cette liste n'est pas exhaustive. Pour en savoir plus, consulter le site : <http://www.emploi-scientifique.info>.

- participer au rayonnement national et international du laboratoire en montant des programmes de recherche ;
- continuer à vous former tout en formant à la recherche de nouveaux doctorants, stagiaires, etc. ;
- promouvoir vos résultats et ceux du laboratoire en publiant ;
- participer à des congrès pour diffuser la connaissance scientifique ;
- préparer le transfert de savoirs vers le monde industriel ;
- vulgariser vos travaux auprès de larges publics pour développer une culture scientifique...

Selon les souhaits et les ambitions de chacun, les responsabilités managériales notamment peuvent être plus ou moins importantes.

De même, pour les enseignants-chercheurs, une mission d'enseignement vient compléter les missions de recherche. Une mission vient nourrir et en enrichir d'autres !

Témoignage

« Mon parcours est assez classique. J'ai suivi des cours de géographie à l'université de Nice jusqu'à la licence, puis je suis parti faire ma maîtrise et mon DEA à l'université de La Réunion.

J'ai ensuite réalisé une thèse (université de Montpellier) sur les liens entre tourisme et développement dans l'archipel des Maldives et à l'île Maurice. Parallèlement à ma thèse, j'ai occupé un poste de chargé d'étude dans une association qui s'occupait de promotion de la santé.

Il y a deux ans, je suis revenu en métropole pour des raisons familiales. Arrivé à La Rochelle, j'ai obtenu un poste de directeur d'écomusée sur l'île de Ré, mais très vite, cette toute petite structure a périclité. Cela annonçait une période de chômage qui a duré près de neuf mois. Neuf mois difficiles (pour moi et mes proches) parce que mon type de profil laissait penser les organismes classiques d'aide au retour à l'emploi (ANPE, agences d'intérim). J'ai donc rapidement compris qu'il me faudrait trouver un poste par moi-même. La consultation quotidienne de différents circuits Internet, diverses candidatures infructueuses et au moment le plus inattendu, peut-être au creux d'un certain désespoir, une convocation à un entretien d'embauche à Paris.

L'Institut du développement durable et des relations internationales (Iddri), (laboratoire de recherche de Sciences Po) me recrutera un mois et demi plus tard sur un poste de chercheur (CDD puis CDI).

.../...

.../...

Aujourd'hui, je travaille sur l'adaptation des littoraux touristiques de Méditerranée. Un vrai poste de chercheur, avec des moyens importants. Mon travail consiste à mener un programme de recherche, à participer à des colloques et séminaires, à écrire des articles dans des revues scientifiques et à développer des réseaux internationaux. Un véritable conte de fée scientifique !

Mon conseil : candidatez, rencontrez, accrochez-vous à vos espoirs et à vos rêves professionnels. »

Alexandre Magnan, docteur en géographie, chercheur à l'Iddri, Institut de développement durable et des relations internationales.

1.3. Le cadre du recrutement

Si vous choisissez de travailler dans le secteur public (universités ou organismes de recherche), le recrutement se passe principalement par concours de recrutement ouvert par emploi dans chaque établissement. Par exception, des contrats de droit privé peuvent être établis pour intégrer certains organismes de recherche, notamment pour les Épic, où le recrutement se fait de façon identique au secteur privé.

Le Conseil national des universités (CNU¹) est l'instance nationale compétente à l'égard du recrutement et du suivi de la carrière des enseignants-chercheurs. Il est divisé par disciplines et par sections (sciences : vingt-trois sections, droit-économie-gestion : six sections, lettres et sciences humaines : dix-huit sections).

Posez des questions à votre équipe, toutes les sections du CNU ne fonctionnent pas de la même façon, chacune a ses propres codes et usages.

Faites-vous conseiller dans votre choix par votre directeur de thèse et l'équipe de votre laboratoire, et suivez bien les recommandations des textes officiels pour la constitution du dossier de qualification.

Comme nous le verrons, un dossier de qualification est bien plus qu'un simple dossier administratif. Il ne suffit pas de réunir les pièces demandées par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Il s'agit d'un vrai dossier de candidature, qui doit comporter un CV très complet sur les enseignements, les recherches, les publications, les colloques, et une « profession de foi », qui est en somme un nouveau

1. Se référer au site officiel du ministère : www.enseignementsup-recherche.gouv.fr.

projet de recherche (futurs thèmes de recherche, liens avec le laboratoire de rattachement, justification de l'importance et de l'intérêt de ses sujets, etc.).

Le concours d'enseignant-chercheur ou de chargé de recherche

Voici les différentes étapes du parcours pour devenir enseignant-chercheur ou chargé de recherche¹.

- *Inscription sur la liste nationale de qualification* auprès d'une section du CNU compétente pour la discipline (cf. arrêté du 5 novembre 2008). Il est possible d'effectuer une demande auprès de plusieurs sections du CNU. Les conditions et la forme de la demande d'inscription sont précisées dans un arrêté publié chaque année au *Journal Officiel*². Le dossier de candidature comprend notamment :

- une description des activités de recherche et éventuellement d'enseignement,
- une présentation des travaux, ouvrages ou articles.

Une fois inscrit sur la liste de qualification, vous pouvez vous présenter aux différents concours. Si vous n'avez pas été recruté une année, votre qualification est toujours valable. Ainsi, au moment du concours de recrutement, vous pouvez être en concurrence avec d'autres docteurs qualifiés les années précédentes, mais qui n'ont pas été recrutés.

Prenez bien le temps de préparer vos dossiers, de bien les présenter, de mettre en avant vos atouts, etc.

En effet, il ne suffit pas d'envoyer vos dossiers pour être auditionné de façon systématique. Si dans le privé, tous les CV ne donnent pas lieu à entretien, ici aussi tous les dossiers reçus ne donnent pas lieu à une audition.

Faites relire votre dossier, faites-vous conseiller sur les différents laboratoires, sur le nombre de candidats qui postulent, sur la présence ou non de candidats locaux, etc.

Attention, il y a un calendrier très précis, il faut vous tenir informé chaque année.

Après la soutenance de votre thèse, si des remarques vous ont été faites sur celle-ci par les membres de votre jury, prenez-les en compte pour proposer une version modifiée de votre thèse au CNU. D'où l'importance de soutenir avec une date vous laissant le temps de retravailler votre thèse avant les dates de délibération du CNU.

1. Il est recommandé de s'informer sur les modalités de recrutement en prenant connaissance des textes officiels qui encadrent la procédure.

2. www.enseignementsup-recherche.gouv.fr, rubrique « emploi dans l'enseignement supérieur et la recherche », puis « ANTARES ».

- *Les concours par établissements* sont ouverts en fonction du nombre de postes à pourvoir. Les conditions et les modalités du dépôt des candidatures sont précisées dans les arrêtés publiés au *Journal Officiel*. Il faut absolument que vous en preniez connaissance, ainsi que des us et coutumes de chaque établissement. Les candidatures sont appréciées par les instances compétentes des établissements : les commissions de spécialistes et le conseil d'administration.

Doctorat et qualification en poche, vous allez maintenant pouvoir préparer votre candidature et notamment vous préparer pour l'audition devant les comités de spécialistes.

- *L'audition* est l'étape au cours de laquelle vous devrez convaincre le comité de sélection que vous êtes le docteur idéal pour cet emploi.

Cet entretien permet aussi de mesurer le parcours que vous avez fait depuis le début de votre doctorat mais également depuis la soutenance.

N'oubliez pas, cette audition, comme tous les entretiens, se prépare et se répète (cf. chapitre 3).

Témoignage

« Quand un jeune docteur candidate à un poste de maître de conférences dans une ville qu'il ne connaît pas, à une université où il ne connaît personne, à un laboratoire où aucun visage ne lui est familier, forcément il estime ses chances relativement faibles. Ce fut mon cas. Avec un doctorat obtenu à Lille, je débarquai le mardi 11 février 1997 à Poitiers pour une audition (entretien de recrutement en langage universitaire). Il y a des dates qu'on n'oublie pas.

Dans les cercles universitaires, l'équité dans le recrutement est parfois biaisée : on le sait, les candidats locaux ont souvent plus de chances d'être pris qu'un candidat extérieur, et le recrutement peut aussi servir à constituer une école de pensée. Mieux vaut alors connaître les membres du jury. Pourtant, si ces considérations existent bel et bien, elles ne sont pas systématiques et il y a des critères de sélection que les candidats imaginent peu.

Ignorant tout des non-dits et des intentions du jury, je me suis glissé dans le costume d'un "candidat normal" : CV relu, discours préparé en imaginant des variantes (présentation courte ou longue par exemple), préparation de réponses à des questions habituelles, documents prêts à être déployés, vêtements choisis en cherchant le bon dosage (ni trop, ni trop peu)...

J'ai finalement été recruté à Poitiers... mais je n'ai appris les motivations du jury que des années plus tard : mon origine dunkerquoise avait été un critère important dans mon recrutement sur Poitiers, puisque cela laissait penser que je ne serai pas un "prof-TGV". De plus, j'étais moi-même passé par un IUT, établissement où se trouvait le poste, ce qui a été un autre élément de la décision.

.../...

.../...

Je l'avais d'ailleurs mis en valeur lors de l'entretien, or ce n'est sans doute pas un critère fondamental. Recruter un enseignant-chercheur pour potentiellement une quarantaine d'années parce qu'il habite Dunkerque et qu'il a fait un IUT peut prêter à sourire... ou à dégonfler tout ego. Cependant, c'est un fait significatif : face à l'indécision des jurys, face à la difficulté à distinguer des candidats aux profils similaires, des petits détails de la sorte finissent par faire la différence. Aux candidats de les mettre en avant.

Mon parcours est singulier à certains égards, mais il en rejoint beaucoup d'autres sur un point : mon recrutement s'est joué sur quelques détails. Quel enseignement en tirer pour des candidats à un emploi ? D'abord, qu'on ne peut tout maîtriser. Ensuite qu'il ne faut négliger aucun détail. Plus encore, cela invite à mettre en avant certains points apparemment anecdotiques ou secondaires si on pense qu'ils peuvent correspondre à des attentes chez les recruteurs. »

**Stéphane Bellini, maître de conférences en sciences de gestion,
IUT GEA Poitiers.**

Les différentes étapes du concours de chargé de recherche

Le concours se déroule en deux étapes : une phase d'admissibilité et une phase d'admission.

- *Phase d'admissibilité* : le candidat, nécessairement docteur, soumet un dossier indiquant dans quelle discipline ou unité il souhaite travailler et sur quelle problématique. Il s'agit d'un véritable travail de réflexion sur la valeur ajoutée du candidat. Aussi, il est nécessaire de bien y réfléchir, de constituer un dossier clair et de prendre des contacts avec l'organisme concerné, pour qui c'est un moyen de vérifier que vos thématiques de recherche l'intéressent. L'idéal étant bien entendu d'avoir déjà noué des contacts lors de l'élaboration de votre thèse.

Après examen de votre dossier et notamment de sa recevabilité (pièces obligatoires demandées, etc.), les dossiers sont envoyés à une commission composée d'experts afin d'évaluer sa pertinence. Si votre dossier est retenu, vous aurez obligatoirement une audition pour présenter vos travaux et vos projets de recherche devant quelques membres, spécialisés dans votre domaine, de la commission d'évaluation.

À ce stade, n'hésitez pas à solliciter des conseils de ceux qui ont déjà postulé, et de vous informer sur les us et coutumes de l'organisme ou établissement.

- *Phase d'admission* : le jury d'admission établit ensuite une liste des admis par ordre de mérite. Les candidats figurant sur cette liste sont

fonctionnaires stagiaires de catégorie A pour une période probatoire d'un an avant d'être titularisés.

Témoignage

« Tout petit déjà, je passais des heures à ramasser des fossiles. Ce n'est donc pas par hasard que je me suis retrouvé quelques années plus tard avec une maîtrise de géologie et paléontologie en poche, c'était bien là ma vocation ! Commença alors ma confrontation avec la réalité, celle de la recherche en France – particulièrement dans une thématique aussi peu porteuse et soutenue que la paléontologie. Mes professeurs en maîtrise nous mettaient pourtant déjà en garde : nous n'avions quasiment aucune chance de devenir un jour chercheur. Mais comment croire cela ? Était-ce réellement impossible ? Je ne pouvais pas abandonner sans même avoir essayé. Ma passion était bien ancrée. Dans un premier temps, ce fut le dépaysement et la découverte, puisque je quittai Poitiers pour aller vivre à Paris et effectuer ce qui était encore à l'époque un DEA (Diplôme d'études approfondies). Ce fut un grand plaisir d'approcher le monde de la recherche, de plus au Muséum national d'histoire naturelle, une grande institution. Malgré d'assez bons résultats, je n'eus pas droit à une allocation de recherche, denrée extrêmement rare. Cependant, il était possible à cette époque de s'inscrire en thèse sans financement. Je n'allais tout de même pas tout arrêter si près du but, d'autant que le sujet proposé était vraiment intéressant. Motivé, je dénichai quelques petits boulots, jonglai avec mes emplois du temps et travaillai sur ma thèse tout le temps que j'avais de disponible. Quatre ans plus tard, je soutins ma thèse. Puis, un poste me fut offert pour quelques mois en Belgique, et un second dans une autre institution de ce plat pays et enfin un contrat d'Ater au Muséum, à Paris. Trois nouvelles années passèrent ainsi. Durant cette période, tous les ans, je montai une demi-douzaine de dossiers pour trouver des financements et passai deux ou trois concours en tentant ma chance dès qu'une opportunité se présentait. Malheureusement, sans succès... Et encore, j'ai été chanceux puisque mes différents contrats se sont enchaînés sans lacunes, et qu'en moyenne je gagnais à peu près le Smic. Pour ceux qui tenteront leur chance, vous verrez qu'il n'est pas si simple de pouvoir vivre convenablement en faisant de la recherche avant d'avoir un poste, surtout en sciences humaines. Il fallut aussi essayer de me faire une petite place dans le monde de la recherche, ce qui n'est pas simple ! Je travaille sur des fossiles d'hommes préhistoriques, parfois précieusement gardés par leurs découvreurs ou ceux qui les étudient. C'est un secteur concurrentiel, bien qu'il n'y ait pourtant rien à gagner, pas de brevet, pas d'argent, pas de découverte qui révolutionnera notre mode de vie. C'est vraiment pour la gloire de la science !

Mars 2008 : fin de l'histoire, ou plutôt début de mon aventure ! Comme tous les ans, je passe le concours CNRS : 150 docteurs pour quatre postes, forcément

.../...

.../...

la compétition est rude, et un peu obscure pour le jeune candidat que je suis encore. La chance tourne en ma faveur cette fois-ci, puisque je me retrouve classé ! Il me faut encore attendre quelques semaines pour que le classement soit confirmé – ces choses-là peuvent parfois évoluer sans prévenir. Fin juillet, j'apprends que je suis nommé au Muséum. L'ironie de l'histoire est qu'en voyant les étudiants en master lors de cette rentrée, je me suis dit qu'ils n'avaient quasiment aucune chance de devenir un jour chercheurs. Néanmoins, cela vaut tout de même le coup d'essayer et de faire de son mieux, pour ne rien regretter.»

**Antoine Balzeau, docteur en paléontologie humaine,
chargé de recherche au Muséum national d'histoire naturelle,
département de préhistoire, CNRS.**

2. Les métiers de la fonction publique territoriale

Nombre de doctorants et de docteurs en post-doctorat se posent la question de leur intégration professionnelle dans le monde socio-économique. La fonction publique territoriale (FPT) est une option à ne pas négliger.

2.1. La fonction publique territoriale

Il n'y a pas, en France, une seule fonction publique, mais trois.

- La fonction publique d'État (2 450 000 fonctionnaires en 2007) est la plus connue, la plus ancienne et la plus structurée. Ses effectifs sont en diminution constante depuis plusieurs années (près de 3 millions en 2006) compte tenu des effets de la décentralisation et de la volonté de restreindre le nombre de fonctionnaires.
- La fonction publique hospitalière représente 990 000 personnes.
- La fonction publique territoriale, développée depuis les grandes lois sur la décentralisation (et notamment les lois de 1984). Elle est en pleine expansion (1 500 000 fonctionnaires territoriaux en 2006, 1 677 000 en 2007).

Ces trois fonctions publiques ont été construites sur un même statut, donc les mêmes droits et obligations, ce qui par ailleurs ménage des possibilités de mobilité entre fonctions publiques.

Ce qui singularise le fonctionnaire territorial, c'est la diversité des employeurs possibles : toutes les collectivités territoriales, communes, Conseils généraux, Conseils régionaux, soit près de 36 000 employeurs allant de la petite commune de 1 000 habitants à la ville de Marseille. Selon l'employeur, le contexte d'exercice du poste va beaucoup évoluer. D'autres types de structures sont moins connus. C'est le cas des Établissements publics de coopération intercommunale (EPCI), communautés de communes, communautés d'agglomérations, syndicats à vocation unique s'occupant des ordures ménagères, de la distribution d'eau..., qui pourtant représentent aujourd'hui 11,6 % des emplois sur l'ensemble du territoire national.

En 2007, 60 % des fonctionnaires de la FPT travaillent dans les communes, 12,5 % dans les Conseils généraux, un chiffre qui va croissant depuis une dizaine d'années et plus encore depuis cinq ans, compte tenu des transferts en matière sociale et équipements routiers. Les Conseils régionaux (vingt-deux en France) pèsent seulement 1 %, mais c'est un chiffre qui va augmenter fortement. Les 14,9 % restant travaillent par exemple dans les offices HLM, les centres communaux et intercommunaux d'action sociale ou encore le CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale).

2.2. Filières d'activité, métiers et catégories

Les filières d'activité

La FPT, c'est 1 677 000 emplois pour 57 000 employeurs territoriaux et environ 250 métiers répartis en huit filières d'activité¹ :

- filière administrative : environ 30 % des emplois ;
- filière technique : environ 50 % des emplois ;
- filière culturelle (médiathèques, musées, conservatoires de musiques de danse, d'art dramatique, écoles d'art, archives départementales...);
- filière sanitaire et sociale (centres communaux d'action sociale, crèches, foyers logements, PMI, laboratoires vétérinaires) ;
- filière animation (la plus récente et la moins développée) ;

1. Source : présentation réalisée le 4 mars 2008 à Poitiers auprès de doctorants par Nicole Baty-Dehaut, responsable régionale emploi, CNFPT Poitou-Charentes.

- filière sécurité (police municipale) ;
- filière sapeurs-pompiers ;
- filière sport.

Répartition des agents par secteurs d'activités :

- 27 % des agents pour les interventions techniques ;
- 26 % pour les prestations sociales et culturelles ;
- 21 % pour l'enfance et la jeunesse ;
- 13,9 % pour la direction et la gestion des ressources ;
- 5,9 % pour les missions régaliennes ;
- 4,5 % pour les politiques publiques d'aménagement et de développement.

Les métiers

Le répertoire des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale compte trente-cinq familles de métiers, regroupées en cinq grands domaines d'activités¹ :

- pilotage, management des ressources humaines ;
- politiques publiques aménagement développement ;
- interventions techniques ;
- animation et service à la population ;
- sécurité.

Les catégories

Les agents territoriaux sont divisés en trois catégories, avec trois processus de recrutement différents :

- catégorie A (9 % des fonctionnaires territoriaux) : fonctions de conception et de direction qui se sont le plus développées ces dernières années ;
- catégorie B (14 % des fonctionnaires territoriaux) : fonctions d'application et d'encadrement ;
- catégorie C (77 % des fonctionnaires territoriaux) : fonctions d'exécution et opérationnelle.

1. Pour en savoir plus : www.fonction-publique.gouv.fr.

2.3. Le recrutement au sein de la FPT

Les collectivités locales sont autonomes, et chaque collectivité décide de ses recrutements.

Cela change le rapport que chaque collaborateur peut entretenir avec sa collectivité. En effet, en règle générale, lorsque vous passez un concours au sein de la fonction publique de l'État vous allez être classé selon un ordre de mérite et ensuite affecté à un emploi selon votre classement. Ce système d'affectation n'existe absolument pas dans la FPT compte tenu de la liberté de recrutement de chaque administration. Chaque maire, chaque président de Conseil général est décisionnaire du choix des personnes qu'il recrute après réussite au concours. Le processus de recrutement d'une collectivité locale est très proche de celui du secteur privé : les postes à pourvoir sont publiés et chaque candidat se positionne librement en fonction de son parcours, de ses champs de compétences, de ses préférences géographiques, du type de projet qu'il veut mener.

Nous vous conseillons de consulter régulièrement les sites www.lagazettedescommunes.com et www.territorial.fr (lettre du cadre territorial). En plus des offres, ils vous donneront un bon aperçu des préoccupations et des évolutions de la FPT, ce qui vous aidera à être pertinent lors de vos entretiens. Dans le domaine de la santé, pensez aux *Actualités sociales hebdomadaires (ASH)*, et dans le domaine culturel, consultez les annonces de *Télérama*. Chaque collectivité a sa revue préférentielle pour l'édition de ses annonces. Lisez également *Le Monde* du mardi, qui en général consacre une page aux offres de managers dans les collectivités locales.

Cette démarche de choix par consentement amène beaucoup de fonctionnaires de l'État vers la FPT, où ils sont davantage acteurs de leur projet professionnel.

L'accès à la FPT se fait par concours – la démarche classique – ou par voie de contrat.

Les concours d'accès

- Bac + 3 à 5 pour la catégorie A ;
- Bac + 2 pour la catégorie B ;
- BEP/CAP pour la catégorie C, qui peut aussi rentrer par recrutement direct pour les emplois de premier niveau.

Une fois obtenu votre concours, vous êtes inscrit sur une liste d'aptitude. Cette inscription permet de répondre aux offres d'emploi à pourvoir.

La voie contractuelle, une possibilité de plus pour les docteurs

Cette pratique est dérogatoire. Le recruteur reçoit des candidatures après avoir publié une offre. Il va étudier en priorité celles qui correspondent à des fonctionnaires (lauréats de concours, personnes souhaitant muter, ou fonctionnaires d'État demandant un détachement). S'il ne trouve pas, il va regarder les autres candidatures correspondant aux compétences demandées et pourra proposer au candidat retenu un contrat de droit public de un à trois ans, avec à terme l'obligation éventuelle de passer le concours en interne.

Enfin, depuis 2006, il existe aussi un contrat indéterminé de droit public. Ce contrat se met en place après trois années de CDD, si la personne n'a pas passé de concours et s'il n'y a toujours pas de candidat fonctionnaire. Le salarié concerné n'est pas fonctionnaire, il est uniquement lié à son employeur. Sa rémunération n'est pas indexée sur la rémunération des fonctionnaires, elle peut être réexaminée tous les trois ans. Si le contractuel souhaite changer d'employeur au sein de la FPT, il repart à zéro, sans garantie du niveau de rémunération.

Témoignage

« Cela fera bientôt deux ans que j'ai soutenu ma thèse en chimie. Après neuf mois de chômage (le temps d'une gestation fictive!!!) et un seul entretien, mais un nombre important de lettres de motivation, j'ai intégré la fonction publique territoriale. Surprenant pour une chimiste, pourtant la quasi-totalité des départements français possède un laboratoire départemental d'analyse (LDA) environnementale.

Depuis quinze mois, je travaille au LDA 26 qui dépend du conseil général de la Drôme. Nous avons beau être un laboratoire public, nous avons les mêmes contraintes que les laboratoires privés : réponses à des appels d'offres pour l'obtention de marchés d'analyses, respect des délais clients, accréditation pour avoir la reconnaissance de notre travail. Il y a toutefois deux grosses différences :

- lorsque nous voulons investir dans du matériel, il faut le justifier auprès du Conseil général et effectuer des marchés publics ;
- obligation pour tous les employés d'obtenir les concours, car il y a peu - ou pas - de CDI. Il faut bien reconnaître que c'est ce dernier point qui est le plus difficile à admettre. Être obligée de devoir passer un examen supplémentaire après huit années d'études, c'est dur mais je vais m'y atteler. Mon travail me plaît, je me sens bien dans mes fonctions de responsable spectrométrie de masse, avec encadrement de quinze techniciens et gestion d'un parc analytique très important (quinze appareils). Que souhaiter de mieux professionnellement parlant ? Honnêtement, pas grand-chose de plus, si ce n'est que cela dure toujours ! »

**Marie-Pierre Som, docteur en chimie,
responsable spectrométrie de masse, LDA de la Drôme.**

L'intégration

Une fois recruté sur concours, vous aurez à suivre un parcours d'intégration réalisé par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

Cette formation se fait pendant la première année durant laquelle vous êtes stagiaire. Vous serez ensuite titularisé et vous rentrerez alors dans la FPT. Cette titularisation donne la possibilité d'évoluer hiérarchiquement et/ou fonctionnellement entre collectivités, en bénéficiant de formations tout au long de votre carrière. Il existe aussi de très nombreuses possibilités de détachement, y compris dans le secteur privé.

AUTO-ÉVALUATION

Préparez-vous aux auditions

- Quel regard portez-vous sur votre travail de doctorat désormais achevé (en termes scientifiques, en termes de méthodes de travail, etc.) ?
- Quelle est votre valeur ajoutée en tant que chercheur ?
- Et en tant qu'enseignant ?
- Que proposez-vous comme sujets de recherche ?
- Comment ces derniers s'imbriquent-ils dans les thématiques du laboratoire ?