

« Les vieux chercheurs, on les changera plus » : les doctorant·es, cible privilégiée des politiques de valorisation

Journées d'étude « Conditions et contraintes de réalisation des doctorats en SHS »

Université Panthéon Sorbonne, 13 et 14 janvier 2025

Session « Encadrement(s) »

Victoria Brun

Post-doctorante au LISIS (INRAE)

victoria.brun@inrae.fr

Enquête issue d'un doctorat conduit au Centre de Sociologie de l'Innovation (Mines Paris, PSL)

Introduction

Ces dernières années, les formations doctorales dédiées à l'entrepreneuriat se multiplient (Frances, 2013), de même que des incitations à un ensemble de pratiques plus large ayant trait à la valorisation économique des résultats de recherche (dépôt de brevet, partenariat industriel, *etc.*). Ce ciblage sur les doctorant·es n'est néanmoins pas évident : pourquoi essayer d'introduire de nouvelles pratiques dans la profession par des personnels qui se dédient à obtenir un diplôme sur des critères essentiellement académiques, et pas par les personnels titulaires, qui s'inscrivent au long terme dans la recherche publique ?

Dans cette communication, je propose de revenir sur les rationalités du ciblage des doctorant·es par les politiques de valorisation. Étudier les rationalités est compris ici comme une manière de « *rendre compte de manière inductive des raisonnements ordinaires de personnes ordinaires* » (Godechot, 2000, p. 17-18), autrement dit de caractériser les façons dont les acteurs et actrices raisonnent et donnent sens à leur action. Je défendrai l'argument selon lequel la sensibilisation à la valorisation s'inscrit dans un cadrage culturaliste et rationaliste dans lequel les doctorant·es sont à la fois une cible disposée et captive.

Pour ce faire, je m'appuie sur une enquête conduite de 2019 à 2022 dans les différentes instances de la valorisation du CNRS, du service administratif jusqu'au laboratoire. Dans cette présentation, j'analyserai des archives constituées des supports de communication du CNRS, des observations de sessions de formation à la valorisation et des entretiens conduits avec les personnels administratifs chargés de programmer ces formations et d'accompagner les projets de valorisation.

Un cadrage culturaliste de la valorisation

Pour comprendre pourquoi les dispositifs d'incitation s'adressent aux (post-)doctorant·es, intéressons-nous d'abord à la conception de la valorisation que façonnent les politiques du CNRS. La valorisation, mission officielle de la recherche publique depuis la loi de 1982, c'est un ensemble de pratiques orientées vers la création de valeur économique, s'inscrivant dans ce que Jean-Baptiste Devaux a nommé les « politiques nationales d'innovation » (2021, 2023).

L'ère de la co-conception : mettre les personnels de recherche à contribution

Les incitations à la valorisation auprès des personnels de recherche prennent sens dans un contexte particulier, celui d'un nouvel idéal de la « co-conception ». Des années 1980 aux années 2010¹, les premières communications autour des politiques de valorisation au CNRS présentent les productions des personnels de recherche comme une « mine d'or » dont il faudrait extraire les « pépites ». Il ne s'agit donc pas de transformer la manière dont la recherche se fait, mais la manière dont elle diffuse ses productions : le CNRS se donne pour mission d'aider les chercheur·ses à sélectionner les résultats prometteurs, à les breveter et à convaincre des entreprises d'en acheter les licences.

Après 2010, la valorisation devient une démarche qui consiste à définir les enjeux d'une recherche conjointement avec des partenaires non académiques. S'inscrivant dans une logique « connexionniste » qui émerge dans les politiques d'innovation à la fin des années 1990 (Devaux, 2021, p. 614-617), les services du CNRS travaillent à mettre en flux les résultats de recherche plutôt qu'à accroître le stock de connaissances, dont on ne sait pas si elles répondent à une demande ou non. La co-conception est mise en avant comme permettant de nouer des relations de confiance à long terme entre des équipes de recherche et des partenaires extra-académiques, et ainsi de maximiser les chances de transformer un résultat de recherche en innovation commercialisée, étant donné qu'il répond à un problème soulevé par la demande elle-même.

Ainsi ces deux façons d'administrer la valorisation reposent sur l'idée que le marché est l'intermédiaire optimal pour transférer les résultats de recherche à la société, mais n'impliquent pas la même contribution de la part des personnels de recherche. Il ne s'agit plus d'attribuer à des personnels dédiés à la valorisation la mission d'exhumer des résultats de recherche des laboratoires et d'en identifier des applications potentielles. Avec cette nouvelle orientation, il est question que les chercheur·ses, guidé·es par les chargé·es de valorisation, choisissent des objets de recherche et méthodes en concertation² avec les entreprises qui pourraient avoir usage des innovations développées. La valorisation n'est plus considérée comme une étape postérieure à la recherche, mais concomitante, pendant laquelle la recherche élabore ses connaissances avec le marché. Autrement dit, ce sont aux chercheur·ses de faire advenir la valorisation, avec le soutien de leurs institutions.

Réconcilier deux mondes étrangers

Parce qu'il faut de plus en plus impliquer les personnels de recherche dans le processus de valorisation, il faut les former. Les politiques de valorisation du ministère comme du CNRS conçoivent cette formation comme une acculturation. Ce cadrage culturaliste se manifeste à plusieurs niveaux.

D'abord, ces actions développent une rhétorique et un imaginaire qui représentent la science et l'industrie comme deux mondes étrangers : un « monde académique » devrait rencontrer et négocier avec un « monde économique ». On retrouve cette rhétorique dans les rapports parlementaires des trente dernières années³ comme dans les supports de communication du CNRS, qui s'engagent à soutenir « *les entreprises issues du monde académique* »⁴ ou à « *développer les possibilités de "double position" avec*

¹ Comme pour toute périodisation, les différentes époques correspondent à des apparitions ou des apogées de conceptions accompagnées de leurs modes de gestion ; souvent, elles ne disparaissent pas et se cumulent à celles des périodes ultérieures.

² Ce cadrage s'affilie par ailleurs à des registres énonciatifs et des idéaux caractéristiques de la start-up agile, privilégiant la collaboration à la négociation contractuelle (Flécher, 2021, p. 494-496). Il n'est donc pas étonnant que la création de *spin-off* soit l'un des dispositifs phare des politiques de valorisation du CNRS.

³ Voir les rapports Guillaume (1998, p.19), Adnot (2006, p.8) ou Beylat-Tambourin (2013, p.18).

⁴ « À la rencontre des start-up de la recherche », *Journal du CNRS*, n°301, octobre 2020, p.14.

le monde socio-économique »⁵. Au-delà de la diversité de ses usages (pour décrire des situations partenariales, pour louer l'innovation, ou encore pour gouverner la valorisation), la notion de « mondes » permet plusieurs choses. Premièrement, elle permet de créer une différence ontologique entre des entités par-là délimitées, et de diagnostiquer ensuite une nécessité de les rapprocher (défendant alors le bienfondé de la valorisation) ou de conserver leur distance (dénonçant alors la valorisation). Deuxièmement, elle permet de sous-tendre une homogénéité interne suffisante pour pouvoir réifier un ensemble d'entités en un seul monde⁶, ici l'ensemble du secteur privé productif d'une part, et l'ensemble de la recherche publique d'autre part.

Puis, les politiques de valorisation du CNRS recentrent les relations partenariales vers des relations interpersonnelles dans lesquelles il faudrait établir un lien de confiance. Elles se réapproprient ce concept central de l'économie, des sciences de gestion et de la sociologie des organisations⁷ pour expliquer les dimensions des relations (inter)organisationnelles qui ne sont pas régies par la contractualisation ou explicables par la rationalité instrumentale (Simon, 2007). En définissant la valorisation comme la circulation entre deux mondes dont le fonctionnement est incomparable et qui n'ont pas vocation à se superposer, la confiance en la compétence des autres sans la maîtriser soi-même devient la seule réponse possible. Elles situent néanmoins cette confiance exclusivement à l'échelle individuelle, et négligent les aspects structurels que les enquêtes concernant la confiance en science ont mis en évidence (Shapin, 1995, 2010).

Enfin, les pratiques incitatives à la valorisation du CNRS prennent la forme de dispositifs et argumentaires visant à agir sur l'état d'esprit des personnels de recherche. Considérer la recherche publique et le secteur privé productif comme des mondes distincts s'accompagne de l'attribution de cultures spécifiques à ces derniers : ils différencieraient quant à leur langage, leur temporalité ou encore leurs objectifs. Pour réduire ces différences culturelles, elles ne proposent pas un rapprochement à mi-chemin, mais insistent plutôt sur les transformations à opérer sur l'« état d'esprit » des personnels de recherche. C'est ici qu'entre en jeu la question générationnelle.

Le projet d'agir sur l'état d'esprit des personnels de recherche afin de rapprocher la recherche de l'industrie confirme donc que la « culture » des deux « mondes étrangers » ne doit pas être comprise au sens sociologique, mais dans un sens très particulier de psychologie partagée, une transformation culturelle qui passe par une transformation psychologique (Lamy, 2020, p. 23) voire intime (Lamy & Shinn, 2006, p. 24). Ce cadrage culturaliste entraîne donc une individualisation : les comportements problématiques sont partagés, mais il n'est possible d'agir dessus qu'à l'échelle individuelle. Autrement dit, dans le cas présent, il faudrait que chaque personnel de recherche développe un état d'esprit favorable à la valorisation de ses résultats de recherche⁸.

Agir sur l'état d'esprit des personnels de recherche

⁵ Contrat d'objectifs et de performances 2019-2023, p.53.

⁶ Cette caractéristique a été un outil de travail important pour la tradition de Chicago à travers l'approche des « mondes sociaux » (Cefaï, 2015).

⁷ C'est justement des spécialistes des relations partenariales entre la science et l'industrie qui ont importé le concept en sociologie pour étudier des objets divers : des marchés bien sûr, mais aussi des critiques culinaires, des institutions pénales, ou l'école (Mangematin & Thuderoz, 2003; Thuderoz et al., 1999).

⁸ Ce culturalisme se retrouve également dans d'autres pays, par exemple dans les services de valorisation universitaires canadiens chargés de résoudre le « *culture clash* » entre science et entreprise (Fisher & Atkinson-Grosjean, 2002, p. 458-461).

Nous savons donc à présent que les concepteur·ices des politiques du CNRS, de même que les politiques nationales d'innovation, diagnostiquent que le faible partage des pratiques de valorisation dans la communauté académique tient à un problème culturel qu'il convient d'aborder à l'échelle individuelle. Comment diffuser alors ce nouvel « état d'esprit » chez les personnels de recherche ?

Distiller l'esprit d'entreprendre

Lors de son discours inaugural à la cérémonie de remise des médailles de l'innovation en 2021, Antoine Petit, PDG du CNRS, précise en quoi consiste ce projet de transformation culturelle :

« Il ne s'agit pas de transformer chaque chercheur, chercheuse, enseignant-chercheur, enseignante-chercheuse, en créateur de start-up. Je crois qu'il est important de distiller l'esprit d'entreprendre au sein des laboratoires, car si la science a vocation à se mettre au service de la société, elle a en particulier vocation à se mettre au service du monde économique, de la création de valeur et d'emploi, et [...] c'est aussi un problème d'état d'esprit. » (observation)

Premièrement, le PDG du CNRS précise que célébrer les lauréat·es de la médaille de l'innovation, ce n'est pas promouvoir un nouveau modèle de carrière uniforme dans lequel les chercheur·ses devraient à terme créer des start-up. À l'opération de transformation, Antoine Petit oppose celle de distillation ; par-là, il s'agit d'encourager les actions de sensibilisation et de formation auprès des personnels de recherche, qui ne s'opèrent pas selon le registre de l'injonction normative ou de la contrainte administrative.

Deuxièmement, Antoine Petit cadre la généralisation des pratiques de valorisation comme un « *problème d'état d'esprit* ». Ce qui est à distiller, c'est « *l'esprit d'entreprendre* » : il s'agit donc d'agir sur la psychologie des chercheur·ses, dans un sens large qui suppose un lien causal entre des conceptions et des actions. Dans cette perspective, les chercheur·ses qui ne valorisent pas nourrissent une conception erronée de la « *vocation* » de la science, qui selon Antoine Petit consiste à « *se mettre au service de la société* », et en particulier du « *monde économique* ». Comme je l'ai explicité plus haut avec le modèle de la co-conception, valoriser n'est pas une activité accessoire ou accidentelle, c'est l'émanation d'une conception des objectifs généraux donnés à la science.

Cette volonté de distiller « *l'esprit d'entreprendre* » n'est pas propre à la recherche publique : il s'agit d'un programme politique général pour la société française, qui se constitue dès les années 1970 et porte ses fruits dans les années 1990 (Chambard, 2020, p. 43-47). Les chercheur·ses n'en sont donc qu'une cible parmi d'autres, privilégiée pour son lien supposé avec l'innovation, et donc pour des raisons bien différentes que les personnes en recherche d'emploi ou en reconversion professionnelle, à destination de qui les dispositifs se multiplient dans les mêmes années. Il est à cet égard notable que la distillation de « *l'esprit d'entreprendre* » soit identifiée comme un remède pour l'ensemble des pratiques de valorisation, et non seulement la création de start-up.

Acculturer par la rationalité

Le culturalisme défendu *via* les politiques de valorisation est normatif : il vise à transformer la culture des chercheur·ses qui ne valorisent pas, parce que celle-ci est erronée – plutôt que mauvaise ou dommageable. Ce culturalisme est par conséquent rationaliste. En effet, l'acculturation des personnels

de recherche est le plus souvent décrite comme une éducation⁹. Depuis les années 1970, et de manière renforcée à la fin des années 1990 avec l'élaboration de la loi dite « Allègre »¹⁰, un des instruments centraux du ministère de la Recherche et de l'Industrie pour gouverner le développement technologique est la pédagogie : il ne s'agit plus d'investir dans la science et la technique, mais de susciter des comportements vertueux et entrepreneuriaux chez les acteurs productifs et *a fortiori* chez les chercheur·ses (Devaux, 2021, p. 621-624, 2023, p. 34). Le CNRS déploie un répertoire d'action similaire. Les sessions de sensibilisation et de formation du CNRS reposent sur l'idée qu'il suffit d'expliquer les tenants et aboutissants de la valorisation de la recherche aux chercheur·ses, auparavant ignorant·es ou mal informé·es, pour qu'ils y consentent avec enthousiasme. Comme la culturalisation, le registre de la pédagogie dans les politiques publiques n'est pas propre à la valorisation ; il est au centre des réformes économiques structurelles (Gayon & Lemoine, 2013), des politiques sanitaires (Rolland & Sicot, 2012) ou environnementales (Aspe & Jacqué, 2012, p. 214-225). La pédagogie participe plus généralement d'un type d'intervention étatique qui consiste à orienter des comportements individuels au nom de l'intérêt collectif (Dubuisson-Quellier, 2016), se soustrayant ainsi aux critiques récurrentes envers les modèles qui supposent un *homo œconomicus* dont la rationalité calculatoire serait parfaite. Sans y faire explicitement référence, les politiques d'incitation du CNRS reposent en effet sur des prémisses similaires au *nudging*, cherchant à corriger les failles de la rationalité humaine pour orienter vers un choix favorable à leur bien-être (Bergeron et al., 2018, p. 80-81).

Les politiques d'innovation recourent au registre pédagogique envers les entreprises dès les années 1960, comme le montre J.-B. Devaux concernant le dispositif d'aide au développement de la DGRST (Devaux, 2021, p. 149), puis l'accompagnement des patrons de PME dans les années 1970-1980 (*ibid.*, p. 372). Il s'agit de transformer ces producteurs en « *entrepreneurs schumpétériens* », plus rationnels dans leurs comportements économiques. Ce registre d'action publique s'intensifie dans les années 1990 à la Direction de la Technologie et au ministère de la Recherche, sans disposer pour autant de moyens conséquents. La pédagogie auprès des personnels de recherche bat également son plein dès les années 1990 et les actions de sensibilisation à la valorisation se multiplient depuis. Au CNRS, ces dernières sont organisées par les chargé·es de valorisation des délégations régionales et, quand il s'agit d'actions nationales de formation (ANF), des personnels d'instituts. Le contenu des actions de sensibilisation consiste en l'assemblage de deux types d'éléments pour démontrer que la valorisation est possible et souhaitable : la transmission d'informations factuelles sur l'écosystème de la valorisation, ainsi que l'inspiration par l'exemple rapporté, ou témoigné en personne, de porteurs et porteuses de projets de valorisation.

Cette démarche pédagogique, basée sur la transmission d'informations descriptives, est aussi une façon d'anticiper les postures fermées à la valorisation. L'objectif est de contrer factuellement les « *idées reçues* » (Magali, responsable du pôle valorisation INSIS) ainsi que d'« *ouvrir le sens de "valorisation"* » (Paola, responsable pôle valorisation INSHS), au sens de la dissocier de représentations négatives, notamment du brevet qui peut être considéré comme restreignant l'activité de recherche. Pour autant, la transmission de ces informations descriptives ne doit pas laisser entendre que la valorisation est une démarche standardisée et administrative, qui ne prendrait pas en compte les particularités des inventions et les motivations des personnels de recherche. Des chargé·es de valorisation me confient ainsi reprocher à certain·es collègues le contenu de leurs formations, épinglées « *dogmatiques* » (Paola, responsable pôle valorisation INSHS), « *hyper généralistes* » ou « *éloignées de la réalité de ce que font les gens en laboratoire* » (Martin, responsable SPV). Ces formations sont considérées comme contreproductives à la cause, car elles présentent la valorisation

⁹ O. Chambard (2020, p. 47) qualifie de même les dispositifs publics de formation et de soutien financier aux entrepreneur·ses de « rééducation ».

¹⁰ Loi n°99-587.

comme une procédure administrative et opposée à la recherche. Elles risquent donc d'effrayer les personnels de recherche desquels on présume qu'ils privilégieront toujours leurs activités de recherche.

Neutraliser la possibilité d'une opposition

Dans aucune des configurations imaginées par les chargé-es de valorisation, les personnels de recherche ne peuvent s'opposer à la valorisation à l'issue d'une formation bien réalisée. Même pour les SHS, des disciplines où le volume d'activités de valorisation est peu élevé relativement au nombre de personnels de recherche, la responsable du pôle valorisation de l'institut considère que l'obstacle principal n'est pas la volonté, mais la connaissance de l'écosystème de valorisation, la routinisation des pratiques de protection et la confiance en leur travail :

« Je ne les comprends pas, parce qu'en réalité, [les chercheurs de SHS] voudraient bien, mais [...] ils ont toujours peur que leur recherche ne soit pas hyper parfaite [...] et ils sont beaucoup moins habitués aussi à protéger. » (Paola, responsable du pôle valorisation INSHS, entretien 2)

Dans cette perspective, les chargé-es de valorisation identifient les récalcitrant-es comme une minorité qu'il ne faut pas confondre avec les personnels de recherche qui ne valorisent pas par méconnaissance, manque de confiance en eux, ou par priorisation des publications pour faire avancer leur carrière :

« Le chercheur en général ne se désintéresse pas, un petit nombre de gens le font pour des raisons factuelles, pas parce qu'ils ne sont pas intéressés, enfin une petite partie n'est pas intéressée, mais le reste n'a pas le temps de faire de la valo. [...] Il faut chercher la complémentarité entre publication et valorisation. » (Emmanuel, directeur d'institut Carnot, entretien)

Par ailleurs, les chargé-es de valorisation ont conscience que les personnes vraiment récalcitrantes ne viendront de toute façon pas aux actions de sensibilisation ou n'y prêteront qu'une oreille distraite. Un dispositif pédagogique et rationaliste exclut la contrainte. Comme dans la théorie comportementaliste, une incitation est un type précis de stimulus qui doit provoquer la réponse adaptée. Parce que les personnels de recherche sont des acteurs rationnels et qu'ils ont été convaincus grâce aux actions de sensibilisation ou à leurs expériences précédentes du bien-fondé à valoriser, alors il n'y a nul besoin de les contraindre à le faire.

Trois arguments pour cibler les (post-)doctorant-es

C'est à la lumière de cette façon de cadrer les pratiques de valorisation, comme suscitées par une certaine culture au sens d'un état d'esprit individuel, que l'on peut ainsi comprendre le ciblage des jeunes chercheur-ses, advenant avant, pendant et après la thèse. Plusieurs dispositifs y sont dédiés (comme les conventions CIFRE, formations doctorales, prix d'innovation, etc.) et dans la pratique quotidienne, les (post-)doctorant-es sont particulièrement sollicité-es lors des visites de laboratoires ou réunions de projet. Je relève trois arguments qui justifient ce ciblage.

Des esprits non corrompus

Premièrement, puisqu'il est question d'état d'esprit, il est préférable de commencer d'autant plus tôt dans la carrière à le modeler, avant que s'installe l'idée que la recherche doit se faire en autonomie du « monde économique ».

Ainsi les chargé-es de valorisation, comme les chercheur-ses avec des responsabilités administratives liées à la valorisation (à la direction d'une unité avec une forte activité de valorisation ou d'un institut Carnot) que j'ai rencontré-es, estiment que la valorisation fait l'objet d'une fracture générationnelle. Prenons l'exemple de Yves, responsable d'un service partenariat et valorisation, qui m'expose les populations difficiles à convaincre selon lui :

« Il faut qu'il y ait un dynamisme, si le directeur d'unité est plutôt favorable ou au contraire réfractaire au partenariat avec l'industrie parce qu'il a l'impression de vendre son âme et qu'il a fait le métier de chercheur pour travailler dans le public, voilà... Après les jeunes sont vachement plus sensibilisés parce que dans leur école doctorale il y a eu des modules de sensibilisation à la valo. Et il y a des domaines qui ne s'y prêtent pas, les mathématiques par exemple, [...] en SHS aussi, il faut se creuser la tête, adopter un langage particulier pour élaborer des actions de sensibilisation. [...] La croyance que faire de la valorisation c'est vendre son âme, c'est les anciens, les jeunes ils n'ont pas cette mentalité. » (Yves, entretien)

Pour Yves, les facteurs organisationnels et disciplinaires sont difficiles à surpasser, mais moins que le facteur générationnel : les personnels les plus âgés ont probablement assimilé la croyance que « faire de la valorisation c'est vendre son âme » et leur « état d'esprit » serait donc trop difficile à transformer.

Cette hypothèse de fracture générationnelle est largement répandue parmi les professionnel·les de la valorisation : iels considèrent que « l'ancienne génération » refuse par principe de faire de la valorisation et ne changera jamais d'avis. Tenter de les convaincre est donc une cause perdue. À l'inverse, les jeunes chercheur-ses n'ont pas encore pris le mauvais pli auprès de leurs aîné-es, et constituent donc une cible de choix de la distillation de l'état d'esprit de la valorisation.

Des contractuel·les à la recherche d'opportunités professionnelles

Deuxièmement, les (post-)doctorant-es constituent une cible spécifique par rapport aux chercheur-ses titulaires. S'adresser aux (post-)doctorant-es permet en effet d'atteindre deux populations intéressantes. La première, c'est celle qui deviendra personnels de la recherche publique. Le doctorat et postdoctorat est une fenêtre de tir pour les chargé-es de valorisation. D'un côté, les « vieux chercheurs » sont une cause perdue comme on vient de le voir, mais les jeunes titulaires sont aussi momentanément hors-jeu parce que quand iels obtiennent leurs postes, iels privilégient leur avancement de carrière sur des critères académiques. Magali (responsable pôle valorisation INSIS) m'explique ainsi ne pas placer trop d'espoirs dans la conférence qu'elle donne lors de la journée des +7 (consacrée aux chargé-es de recherche recruté-es au CNRS il y a sept ans) :

« Les CR s'en fichent de la valo, ils entrent aupo CNRS pour faire de la recherche fonda. Il faut les laisser faire de la recherche avant de demander de faire de la valo. Leur priorité c'est de passer DR, ils s'en fichent de la présentation des chargés de valo à la journée +7 ! » (discussion informelle lors d'une observation)

Par contre, durant la seconde partie de leur carrière, après avoir construit leur dossier académique, ces titulaires pourront potentiellement réactiver leurs dispositions – supposées favorables à la valorisation – qu’iels ont acquises durant leur doctorat.

La seconde population ciblée par ces formations est celle qui rejoindra la R&D privée. Antoine Petit, toujours dans son discours à la cérémonie de remise des médailles de l’innovation en 2021, explique qu’il faut selon lui :

« distiller auprès des plus jeunes en particulier, des doctorants, des post-docs, l’idée qu’une suite possible de leur carrière, c’est la création de start-up, me semble quelque chose d’extrêmement important. » (observation)

Antoine Petit encourage là une modalité de valorisation qui se fait en dehors de la recherche publique, mais sur la base de recherches financées par le public. Les (post-)doctorant·es sont une cible particulière parce qu’iels peuvent également valoriser leurs résultats en dehors d’une carrière de recherche, en prenant un poste dans la R&D privée ou en créant des start-up. Ce discours participe à la « professionnalisation du doctorat », faisant l’objet de réformes dans l’enseignement supérieur depuis les années 1980 (Frances, 2013, p. 102-103) pour la reconnaissance du diplôme et la diversification des débouchés¹¹. Il s’aligne également avec les politiques plus générales d’encouragement à l’entrepreneuriat, qui ont aussi particulièrement ciblé la jeunesse en multipliant les formations dans les universités publiques à partir des années 2000 afin de susciter la fibre entrepreneuriale le plus tôt possible chez les étudiant·es (Chambard, 2020, p. 47-63).

Sensibiliser les (post-)doctorant·es vise ainsi à la fois à faire susciter rapidement des pratiques de valorisation en dehors de la recherche publique, et à préparer des pratiques de valorisation à moyen terme pour celles et ceux qui poursuivent dans une carrière académique.

Les chargé·es de valorisation comptent d’autant plus sur la réussite de ce ciblage que les (post-)doctorant·es sont en instabilité professionnelle. Dans un contexte de réduction du nombre de postes titulaires dans la recherche publique¹², la valorisation de leurs résultats de thèse peut apparaître comme une opportunité de carrière moins compétitive que les concours de la recherche publique. En outre, parce qu’iels n’ont pas l’assurance de pouvoir continuer leur carrière dans la recherche publique, les (post-)doctorant·es ont plus de chance de se détourner au moins momentanément des critères hégémoniques de la crédibilité académique, duquel la publication est au premier chef (Latour & Woolgar, 1979). On considère aussi qu’iels sont plus à même de prendre le risque de monter une start-up, parce que ça constituera une expérience qu’iels pourront faire valoir par la suite sur leur CV, alors que les titulaires

¹¹ On peut entendre Antoine Petit défendre cette ligne dans l’émission *Le temps du débat*, animée par Emmanuel Laurentin, épisode « Est-il possible aujourd’hui de faire carrière dans la recherche » du 30 août 2023, où il était invité aux côtés de Boris Gralak et Christine Musselin. Adresse : <https://www.radiofrance.fr/franceculture/podcasts/le-temps-du-debat/est-il-possible-aujourd-hui-de-faire-carriere-dans-la-recherche-2789780> [En ligne, consulté pour la dernière fois le 27 octobre 2023]

¹² De 2009 à 2021, le nombre de postes de MCF ouverts au concours a continuellement baissé jusqu’à n’en représenter que la moitié (de 2194 à 1106, une augmentation est à noter en 2022 et 2023). Sur la période, le nombre de candidats par poste a augmenté de 4,4 à 7,7. Source : « L’entrée dans la carrière des jeunes enseignants-chercheurs », rapport de la CPESR, 2023 (p.8 et p.18). Adresse : <https://raw.githubusercontent.com/cpesr/emploiESR/main/emploiEC/cpesr-emploiEC-rapport.pdf> [En ligne, consulté pour la dernière fois le 24 octobre 2023]

Au CNRS, environ 380 postes sont ouverts en 2008 contre un peu plus de 240 en 2021. Source : visualisation de données par Martin Clavey, plateforme Sound of Science. Adresse : <https://www.soundofscience.fr/cnrs-hiring-total.html> [En ligne, consulté pour la dernière fois le 24 octobre 2023] Le taux de pression diminue sur la période (1 admis·e pour 26 candidat·es en 2013 contre 1 pour 22 en 2017 et 1 pour 20 en 2022), mais augmente très fortement dans certaines sections. Sources : rapports sociaux uniques du CNRS, 2017 et 2022.

devraient se mettre en disponibilité ou démissionner pour en faire de même, ce que les chargé-es de valorisation considèrent assez peu probable.

Les plus proches concepteur-ices de l'innovation

Troisièmement, cette focalisation sur les doctorant-es et post-doctorant-es s'explique par le fait qu'ils font l'essentiel du travail empirique et d'élaboration des résultats au sein des laboratoires, en particulier en sciences expérimentales. Ce sont donc elles et eux qui sont les mieux placés pour aider à rédiger un brevet ou pitcher une innovation. Cette caractéristique n'est jamais explicitée par les chargé-es de valorisation, mais la charge technique du développement des inventions leur revient souvent pour cette raison.

Conclusion

J'ai montré que les dispositifs d'incitation à la valorisation ciblent en particulier les doctorant-es et post-doctorant-es pour plusieurs raisons. D'abord, parce qu'ils ont présumément moins de préjugés négatifs sur la valorisation économique de la recherche publique, et sur le monde de l'entreprise en général, que les chargé-es de valorisation et directeur-ices d'unité contrastent avec la figure du vieux chercheur qui pense que la valorisation implique de « se vendre au grand capital ». Puis, parce que les jeunes chercheur-ses ont une plus grande disponibilité statutaire et intérêts professionnels pour s'engager dans de telles activités, et notamment pour s'engager dans la fondation de start-up, qui constitue le sésame des politiques d'innovation depuis 25 ans. Enfin, étant leurs principaux concepteur-ices, ils ont une plus grande maîtrise des résultats susceptibles d'être innovants que leurs aîné-es dans les équipes de recherche.

Les dispositifs d'incitation à la valorisation ciblent donc en particulier les doctorant-es et post-doctorant-es parce qu'il s'agit d'une population supposée disposée, parce que leur état d'esprit n'est pas encore corrompu, et captive, parce que l'instabilité de leur situation professionnelle rend la valorisation désirable.

S'adresser à cette population permet de remplir deux objectifs à la fois aux yeux des personnes qui conçoivent et mettent en œuvre les politiques d'innovation : d'une part, au cas où ils deviennent chercheur-ses dans le public, les sensibiliser dès le début de leur carrière de sorte à ce que la valorisation soit intégrée à leur démarche de recherche, et d'autre part, au cas où ils ne passent pas les concours de la recherche publique, avoir aidé à susciter des innovations directement au contact du marché. Par-là, comme beaucoup d'autres professions qui doivent promouvoir des missions impopulaires au sein de leur organisation (e.g. Bedreddine, 2023; Bereni & Prud'homme, 2019), les chargé-es de valorisation du CNRS anticipent leur propre critique et focalisent leur action sur la population qui leur semble à la fois la plus réceptive à « l'état d'esprit » de la valorisation et la plus encline pour des raisons matérielles et professionnelles à s'engager dans de telles pratiques.

Cette conception culturaliste et rationaliste de la valorisation fait sortir la contestation déontologique et politique du champ des possibles, dans un processus classique de dissolution des problèmes publics que Erik Neveu (2022, p. 237-238) a nommé « culturalisation ». Cette dernière désocialise et dissocie le problème (ici, le déficit d'activités de valorisation de la part des personnels de la recherche publique) de causes structurelles et politiques en l'individualisant. Selon la perspective des chargé-es de valorisation, l'opposition à la valorisation ne peut relever que d'une erreur de format de la sensibilisation ou du refus de certains personnels de recherche à se mettre dans les conditions favorables pour recevoir ces connaissances ; en bref, ils comprendraient, si seulement ils essayaient. Dans un contexte où les revendications professionnelles visent de nombreuses transformations de la recherche

publique, il me semble important de resingulariser ces différentes transformations et de montrer leurs conditions spécifiques de neutralisation politique.

Bibliographie

- Aspe, C., & Jacqué, M. (2012). *Environnement et société*. Editions Quæ.
<https://doi.org/10.3917/quae.aspe.2012.02>
- Bedreddine, S. (2023). *Des managers pour l'innovation : Effets organisationnels et professionnels d'une catégorie politique* [Thèse de doctorat en sociologie, Université Paris-Saclay].
<https://theses.hal.science/tel-04165236>
- Bereni, L., & Prud'homme, D. (2019). Servir l'entreprise ou la changer ? Les responsables diversité entre gestion, critique et performance de la vertu. *Revue française de sociologie*, 60(2), 175-200.
<https://doi.org/10.3917/rfs.602.0175>
- Bergeron, H., Castel, P., Dubuisson-Quellier, S., Lazarus, J., Nouguez, É., & Pilmis, O. (2018). *Le biais comportementaliste*. SciencesPo les presses.
- Cefai, D. (2015). Mondes sociaux. *SociologieS, Dossiers*. <https://doi.org/10.4000/sociologies.4921>
- Chambard, O. (2020). *Business Model. L'université, nouveau laboratoire de l'idéologie entrepreneuriale*. La Découverte.
- Devaux, J.-B. (2021). *L'Etat technologique - Rationalisations et institutionnalisation d'un territoire bureaucratique : L'innovation (1963-2003)* [Thèse de doctorat en sciences politiques, Lyon].
<http://www.theses.fr/s148360>
- Devaux, J.-B. (2023). Une fabrique publique d'entrepreneurs schumpétériens en France (1971-1978). *La nouvelle revue du travail*, 22, Article 22. <https://doi.org/10.4000/nrt.13460>
- Dubuisson-Quellier, S. (2016). *Gouverner les conduites*. Sciences po-les Presses.
- Fisher, D., & Atkinson-Grosjean, J. (2002). Brokers on the boundary : Academy-industry liaison in Canadian universities. *Higher Education*, 44(3), 449-467. <https://doi.org/10.1023/A:1019842322513>
- Flécher, M. (2021). *Le monde des start-up : Le nouveau visage du capitalisme ? Enquête sur les modes de création et d'organisation des start-up en France et aux États-Unis* [Thèse de doctorat en sociologie, Université Paris Sciences et Lettres]. <http://www.theses.fr/2021UPSLD017>
- Frances, J. (2013). *Former des producteurs de savoir : Les réformes du doctorat à l'ère de l'économie de la connaissance* [Thèse de doctorat en sociologie, EHESS Paris].
<http://www.theses.fr/2013EHES0129>
- Gayon, V., & Lemoine, B. (2013). Pédagogie économique. *Genèses*, 93(4), 2-7.
- Lamy, E. (2020). Les politiques françaises de « startupisation » de la science : Une perspective historique. *Savoir/Agir*, N°51(1), 23. <https://doi.org/10.3917/sava.051.0023>
- Lamy, E., & Shinn, T. (2006). L'autonomie scientifique face à la mercantilisation : Formes d'engagement entrepreneurial des chercheurs en France. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 164(4), 23. <https://doi.org/10.3917/arss.164.0023>
- Latour, B., & Woolgar, S. (1979). *Laboratory life : The social construction of scientific facts*. Sage Publications.
- Mangematin, V., & Thuderoz, C. (Éds.). (2003). *Des mondes de confiance : Un concept à l'épreuve de la réalité sociale*. CNRS Editions.
- Neveu, É. (2022). *Sociologie politique des problèmes publics*. Armand Colin.

Rolland, C., & Sicot, F. (2012). Les recommandations de bonne pratique en santé. Du savoir médical au pouvoir néo-managérial. *Gouvernement et action publique*, 1(3), 53-75.

<https://doi.org/10.3917/gap.123.0053>

Shapin, S. (1995). Trust, Honesty, and the Authority of Science. In R. E. Bulger, E. M. Bobby, & H. V. Fineberg (Éds.), *Society's choices : Social and ethical decision making in biomedicine* (p. 388-408). National Academy Press.

Shapin, S. (2010). *The scientific life : A moral history of a late modern vocation*. University of Chicago Press.

Simon, É. (2007). La confiance dans tous ses états. *Revue française de gestion*, 175(6), 83-94.

<https://doi.org/10.3166/rfg.175.83-94>

Thuderoz, C., Mangematin, V., & Harrisson, D. (Éds.). (1999). *La confiance : Approches économiques et sociologiques*. Gaëtan Morin.