Journées annuelles 2019 réseau Mate-shs
Atelier « Accompagner la recherche en SHS : entre poly-compétence et polyvalence »

animé par Marie-Laure Apers-Trémélo (IE CNRS, ESPACE UMR 7300)

Cet atelier avait pour objectif de faire échanger les participants sur les questions de poly-compétence et de polyvalence, potentiellement rencontrées dans nos activités quotidiennes. Il a réuni 28 personnes. Pour enclencher la réflexion, un petit questionnaire a été distribué ; les questions/réponses [24 questionnaires récupérés à l'issu de l'atelier] ont servi de fil d'Ariane tout au long de l'atelier et pour rédiger ce résumé.

Questions de définitions

Dans un premier temps, nous avons discuté sur les propositions de définition de chacun des deux termes, définition tirée du rapport « *Interdisciplinarité des ingénieur-e-s et technicien-ne-s au CNRS* » réalisé en mars 2017 par l'Observatoire des métiers et de l'emploi scientifique du CNRS.

Poly-compétence (interdisciplinarité dans le rapport) : lorsque les IT exercent des activités d'un fort niveau de technicité relevant de plusieurs BAP, voire de plusieurs famille.

Polyvalence : lorsque les IT se voient confier un nombre élevé de tâches d'un faible niveau de technicité, en dehors de leur cœur de métier.

Types de métier selon les BAP (source : CNRS, 2016, *Bilan social et parité*)

- appui direct à la recherche : métiers des BAP A, B, C et D
- accompagnement de la recherche : métiers des BAP E et F
- fonctionnement de la recherche : métiers des BAP G et J

⇒ un certain nombre des participants se sentent concernés par la polyvalence quand ils effectuent de multiples tâches qui n'ont pas forcément de lien entre elles ; sans forcément y mettre de notion de faible technicité. Il faut cependant distinguer ce qui est du ressort de l'entre-aide dans un labo et ce qui peut correspondre à de la réelle poly-activité.
Le sentiment d'être en situation de polyvalence est partagé par la moitié des participants à l'atelier ; sans pouvoir déterminer si c'est un atout ou une faiblesse (un tiers pense que c'est un peu les 2).

⇒ Les 2/3 des participants se sentent en situation de poly-compétence ; ce n'est pas forcément choisie, elle peut être subie pour certains… soit en raison de la petite taille de l'unité ou de l'éclatement sur plusieurs sites, ou parce que la compétence n'est pas présente dans l'équipe.

⇒ certains IT prennent en charge des tâches connexes pour assurer une continuité d'action dans des projets de recherche.

⇒ certains auraient tendance à dire que c'est plutôt apprécié par les jurys de recrutement ou d'avancement… mais aucune certitude si la poly-compétence est un critère de valorisation pour les évolutions de carrière ou les promotions…

Effet statut et ancienneté ?

[19 titulaires FP, stagiaire et CDI / 5 CDD]

⇒ La question du positionnement des IT permanents dans les projets de recherche se pose parfois face aux CDD embauchés sur projet. Ces derniers ont des tâches mieux définies et moins perméables qu'un IT permanent qui peuvent n'intervenir dans le projet que ponctuellement.

⇒ Une certaine frustration due au saupoudrage des actions et une crainte de perte de compétences peuvent naitre chez les IT permanents face aux CDD dont l'activité est liée à 100% au projet de recherche sur lequel ils sont recrutés. Une peur existe chez certains de « *louper le moyen d'acquérir de nouvelles compétences par rapport à des CDD qui ne font que ça* »

⇒ Pour certains IT permanents, il existe également un besoin de « *se défendre* » face aux chercheurs qui montent en compétence sur des activités techniques. Il semblerait important et nécessaire de pouvoir co-construire les projets de recherche avec les chercheurs pour amoindrir ces points.

⇒ Le statut, entre contractuel et IT permanent (titulaire FP et CDI), semble également jouer sur l'investissement dans des missions d'ordre collectif. En effet, 4 CDD sur 5 indiquent ne pas avoir ce genre d'activités ; alors que tous les IT permanents en ont, et majoritairement de manière volontaire.

⇒ L'ancienneté dans le labo semble être un facteur important pour être identifier comme personne « ressource », personne qui détient « la mémoire »… impliquant une certaine polyvalence.

Organisation interne ?

Un certain nombre de difficultés ont été évoquées lors des discussions

⇒ Prouver son identité de BAP D… mixité entre discipline et technicité ; il est souvent difficile de ne pas être perçu comme ayant uniquement une compétence méthodo-technique

⇒ Rythme de travail haché : difficultés d'avoir plusieurs heures d'affilées pour les IT permanents

⇒ Agenda de l'IT qui est élastique et doit s'adapter à celui des chercheurs et de leur contraintes temporelles liées aux projets.

Solutions suggérées lors de la discussion

- *faire un porté à connaissance de notre planning au chercheur par des réunions, par un système de file d'attente*
- *attention coopération est différente de prestation…*
- *idéalement proposer une association en amont du projet durant la phase de conception et tout au long de la réalisation du projet ; cela permet aux IT de prévoir le temps de travail et de faire connaître/estimer le temps à passer pour certaines activités… permet aussi d'être au courant des actions prévues qui seront menées et de planifier le travail*

Le temps imparti à l'atelier n'a pas permis d'arriver à des propositions de travail collectif, néanmoins, l'idée d'un groupe de travail sur l'amélioration de l'organisation du travail a été évoquée…