

VRS

La Vie de la recherche scientifique

n° 366

juillet/août/septembre
2006

Prix au numéro: 8€



La Vie de la recherche scientifique n° 366 juillet/août/septembre 2006

France, Europe

de la thèse aux métiers

→ **ÉDITORIAL** : Une rentrée combative → **ACTUALITÉS** : Évaluation : Goulard m'a tuer → **DOCTORAT** : Une formation d'avenir → **UNIVERSITÉ** : La professionnalisation des études → **ATTRACTIVITÉ EUROPÉENNE** : Constats et remèdes → **ITALIE** : La précarité scientifique → **ROYAUME-UNI** : Recherche et enseignement supérieur → **ALLEMAGNE** : Chercheurs et doctorants → **ZOOM** : Ghetto, banlieues, État : réaffirmer la primauté du politique.

Placez votre santé sous le signe de la solidarité



L'engagement mutuel c'est :



Engagement n°1

Contribuer selon ses moyens et recevoir selon ses besoins.



Engagement n°2

Garantir une protection santé, sans options, sans discrimination.



Engagement n°3

Accompagner nos 3 millions de mutualistes à tous les moments de leur vie.



Engagement n°4

Personnaliser l'écoute et le conseil grâce à la connaissance de votre métier.



Engagement n°5

Renforcer la prévention et vous accompagner quoi qu'il arrive.



L'ENGAGEMENT MUTUEL

Retrouvez-nous
dans votre département
sur www.mgen.fr

Une rentrée combative

Des milliers de jeunes scientifiques hautement qualifiés, pris dans le tourbillon de recherches fécondes, de travaux appréciés conduits pendant et après leur thèse, se demandent aujourd'hui à quel monstre chimérique ils ont consacré une part majeure de leur vie. Les mythologies et leur part d'ombre ne sont pas en cause. Prométhée, c'était hier.

C'est bien dans les travers de la société marchande égoïste et concurrentielle d'aujourd'hui qu'il faut chercher les causes de ces gâchis. Jeunes ou moins jeunes chercheurs et universitaires, et bien au-delà, nous sommes justement indignés des revirements méprisants du gouvernement qui tantôt promet – sous la pression de la rue – 3000 créations d'emplois pour le supérieur et la recherche et qui dans le budget 2007 ne sait inscrire que 1500 postes.

En cette longue période préélectorale (bien trop focalisée sur le seul scrutin présidentiel), il convient de construire à la fois les propositions et le rapport de forces qui ouvrent réellement pour la recherche et l'enseignement supérieur d'autres perspectives.

Une formidable dynamique est née avec le mouvement «Sauvons la recherche», révélant des attentes et un très large soutien de la société française. Cette impulsion, à laquelle le SNCS et le SNESUP ont contribué, il convient de la faire vivre contre tous les dévoiements (tels ceux de la loi recherche et des décrets ANR, AERES...) et les remises en cause brutales «moins de chercheurs... mais des qui trouvent!», «moins d'étudiants et de diplômés».

Pour que soient mises au cœur du débat public et construites les solutions de financements et de fonctionnement démocratique d'un vaste secteur public de recherche et de formations supérieures, la réflexion et l'action collective sont plus que jamais d'actualité. Dans les équipes de recherche et d'enseignement, l'outil syndical FSU, de plus en plus commun au SNESUP et au SNCS, offre, dès l'entrée dans la préparation de thèse, un espace fertile.

Chacun de nos lecteurs le sait, c'est bien loin des propos corporatistes que nous poussons ces revendications : le XXI^e siècle doit ouvrir, en grand, les chemins de la connaissance et de l'accès à la culture. Avenir économique de nos sociétés et épanouissements individuels s'y jouent.

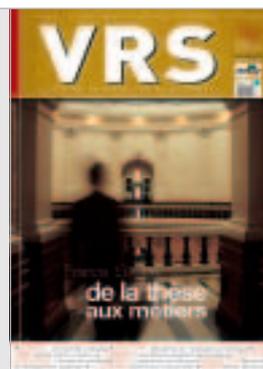
Bonne rentrée combative. ■



Le 12 septembre 2006

Jean Fabbri
↑
Secrétaire général du SNESUP-FSU

→ **Directeur de la publication** : Jacques Fossey → **Directeurs de la rédaction** : François Bouillon et Jean-Marc Douillard → **Comité de rédaction** : Bureaux nationaux du SNESUP et du SNCS → **Coordination éditoriale du dossier** : Henri Audier, François Bouillon → **Les auteurs** : Florence Audier, Henri Audier, Paule Biaudet, Danielle Blondel, François Bouillon, Jean Chambaz, Sylvain Collonge, Alban Cornillet, Melania Del Santo, Michaël Delafosse, Pierre Duharcourt, Jean Fabbri, Jacques Fossey, Fabienne Goldfarb, Maude Le Gall, V. Francesco Polcaro, José Rose, Francis Vella, Loïc Wacquant, Steve Wharton, Michaël Zemmour → **Secrétaire de rédaction** : Laurent Lefèvre → **Rédacteur-graphiste** : Stéphane Bouchard → **Illustrations** : DR → **Impression** : Imprimerie De Chabrol CAP 18. Case postale 49. 189, rue d'Aubervilliers 75886 Paris Cedex 18 → **Routing** : Improfi → **Régie publicitaire** : Com d'habitude publicité. 25 rue Fernand Delmas, 19100 Brive-la-Gaillarde. Tél. : 055524 14 03. Fax : 0555 180373. Contact : Clotilde Poitevin-Amadiou (contact@comdhabitude.fr/www.comdhabitude.fr) → **Promotion** : Annie Huet → **Informatique, Web** : Hatem Dourai → **La Vie de la recherche scientifique** est publiée par le SNCS-FSU, 1, place Aristide-Briand, 92195 Meudon Cedex. Tél. : 01 45 07 58 70 — Fax : 01 45 07 58 51 — sncs@cnrs-bellevue.fr **Commission paritaire** : 0409 S 07016. **ISSN** : 0755-2874. **Dépôt légal à parution**. Prix au numéro : 8 euros — Abonnement annuel (4 numéros) : 25 euros (individuel), 50 euros (institutionnel).



Syndicat national des chercheurs scientifiques
[SNCS-FSU]

1, place Aristide-Briand. 92195 Meudon Cedex
Tél. : 01 45 07 58 70. Fax : 01 45 07 58 51
Courriel : sncs@cnrs-bellevue.fr
CCP SNCS 1390429 S PARIS. www.sncs.fr

Syndicat national de l'enseignement supérieur
[SNESUP-FSU]

78, rue du Faubourg Saint-Denis. 75010 Paris
Tél. : 01 44 79 96 10. Fax : 01 42 46 26 56
Courriel : accueil@snesup.fr
www.snesup.fr

VRS 366

juillet/août/septembre 2006

→ ÉDITORIAL

Une rentrée combative.
Jean Fabbri p. 03

→ ACTUALITÉS

Évaluation : Goulard m'a tuer.
Jacques Fossey p. 06

Enquête sur le mal-être étudiant.
Michaël Delafosse p. 08

La précarité étudiante fait sa rentrée.
Michaël Zemmour p. 10

→ FRANCE, EUROPE : DE LA THÈSE AUX MÉTIERS

Donner de l'espoir aux jeunes chercheurs.
François Bouillon p. 12

Le doctorat, une formation d'avenir.
Danielle Blondel p. 14

La professionnalisation des études universitaires.
Pierre Duharcourt p. 18

L'insertion professionnelle des docteurs.
José Rose p. 22

L'insertion dans la recherche publique.
Florence Audier p. 25

Doctorat : des chiffres qui parlent.
 p. 27

Revaloriser l'attractivité du doctorat.
Fabienne Goldfarb, Maude Le Gall p. 28

Nouveau doctorat : les enjeux du professionnalisme.
Paule Biaudet, Jean Chambaz, Sylvain Collonge, Alban Cornillet p. 32

Précarité : ceci n'est pas un article.
Henri Audier p. 35

L'attractivité européenne : constats et remèdes.
Francis Vella p. 36

La précarité scientifique en Italie.
Melania Del Santo, V. Francesco Polcaro p. 38

Recherche et enseignement supérieur au Royaume-Uni.
Steve Wharton p. 40

Chercheurs et doctorants en Allemagne.
 p. 43

→ ZOOM

Ghetto, banlieues, État : réaffirmer la primauté du politique.
Loïc Wacquant p. 46

→ **BOÎTE AUX LETTRES** p. 50

→ **ABONNEMENT/ADHÉSION** p. 51

débats • stratégies • opinions • dossiers • actions

VRS

La Vie de la recherche scientifique

SNCS
FSU
SYNDICAT
NATIONAL
DES
CHERCHEURS
SCIENTIFIQUES

snesUp

LA RECHERCHE TRAHIE
ÉVALUATION SCIENTIFIQUE ET COMITÉ NATIONAL
ÉTATS GÉNÉRAUX DE LA RECHERCHE
L'EUROPE ET LA RECHERCHE
LA PROTECTION SOCIALE

La Vie de la recherche scientifique (VRS) explore les grandes questions scientifiques et politiques en lien avec les préoccupations de la société et des mouvements sociaux. Retrouvez au fil des dossiers les grands sujets qui sont au cœur de vos interrogations et de vos exigences



ABONNEMENT ANNUEL • 4 NUMÉROS PAR AN
INDIVIDUEL : 25 € • INSTITUTIONNEL : 50 €

REVUE ÉDITÉE PAR LE SYNDICAT NATIONAL DES CHERCHEURS SCIENTIFIQUES (SNCS-FSU)

INSTITUTION : _____
NOM : _____ PRÉNOM : _____
Adresse : _____

Courriel : _____
Tél. : _____ Télécopie : _____ Mobile : _____ Dom. : _____

Abonnement à compléter et à renvoyer avec votre règlement au : Syndicat national des chercheurs scientifiques (SNCS-FSU), 1, place Aristide-Briand, 92195 Neudon Cedex.
Tél. : 01 45 07 58 70. Télécopie : 01 45 07 58 51. Courriel : sncc@bonne-bellevue.fr. Site Web : www.sncc.fr

RÉGIE PUBLICITAIRE : COM D'HABITUDE PUBLICITÉ, TÉL. : 05 55 24 14 03/06 19 94 66 85

Évaluation : Goulard m'a tuer

Comme l'avait demandé le président de la République, les décrets d'application concernant la loi-programme intitulée «Pacte pour la recherche» auront été publiés très rapidement. Cela montre la volonté du gouvernement de piloter, selon ses critères, la totalité du système de recherche en maîtrisant la stratégie, en orientant les financements et en contrôlant l'évaluation de l'ensemble. Tel est le sens des trois décrets d'application portant sur la loi sur la recherche : réorganisation du ministère, mise en place de l'ANR et de l'AERES.

JACQUES FOSSEY

Secrétaire général du SNCS-FSU.

→ LE MINISTÈRE

Le premier décret, publié courant mai, soit un mois après la promulgation de la loi (18 avril 2006) concerne la réorganisation du ministère en charge de la Recherche.

Les deux anciennes directions, celle de la technologie et celle de la recherche, sont regroupées en une seule, la Direction de la recherche et de l'innovation (DRI).

Gilles Bloch, l'ancien directeur de l'ANR (Agence nationale de la recherche), en devient le responsable. La DRI a la charge de définir la politique scientifique du ministère.

→ L'ANR

Le deuxième décret, publié le 1^{er} août, met en place l'ANR sous sa forme définitive. La lecture du décret montre que cette agence est totalement assujettie à la DRI. L'ANR est chargée du financement des programmes décidés par le ministère. Le rôle des organismes de recherche et des établissements universitaires reste limité à celui d'opérateur de recherche chargé d'exécuter la politique gouvernementale.

→ L'AERES

Le troisième décret définit l'organisation et le fonctionnement de la nouvelle Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur

(AERES). Celle-ci permet au gouvernement de contrôler, au plus près, l'évaluation scientifique. La représentation d'élus de la communauté scientifique en est exclue.

→ L'ÉVALUATION SCIENTIFIQUE

L'évaluation scientifique est orientée soit sur le suivi de la réalisation des objectifs déclarés, soit sur la qualité scientifique des travaux. Dans la réalité, ces deux modes sont intimement liés. Plus les décideurs (gouvernement, directions d'organismes) sont directement impliqués dans l'évaluation, plus celle-ci se focalisera sur la réalisation des objectifs. Corollairement, moins ils seront impliqués, plus l'évaluation se concentrera sur la qualité scientifique des recherches.

Dans la recherche publique française, l'évaluation est conduite selon trois modes principaux : l'évaluation hiérarchique, l'évaluation par expert et l'évaluation type Comité national de la recherche scientifique.

L'évaluation hiérarchique est notamment pratiquée dans des organismes tel que le CEA ainsi que dans les entreprises privées. Ici, le suivi de la réalisation des objectifs prime sur la qualité scientifique.

L'évaluation par les experts était pratiquée par l'ancienne Mission scientifique, technique et pédagogique (MSTP) du ministère. Celle-ci, chargée de l'évaluation des équipes universitaires, examinait, au plus près, les unités non associées à un organisme de recherche. Les experts étaient nommés par le ministère et les rapports d'évaluation n'étaient pas élaborés collectivement.

L'évaluation par le Comité national et les instances scientifiques de l'INSERM se caractérise par sa collégialité. Les instances d'évaluation étant majoritairement constituées d'élus, leur indépendance et leur légitimité ne peuvent être contestées. De plus, les délibérations ont lieu en l'absence des directions, ce qui renforce l'indépendance de leur jugement. Ce type d'évaluation est principalement bien adapté pour les recherches fondamentales où la qualité scientifique prime sur la réalisation des objectifs fixés par la hiérarchie.

Lors du mouvement «Sauvons la recherche», il est apparu très clairement que l'ensemble des scientifiques, qu'ils soient universitaires ou chercheurs, récusait les méthodes d'évaluation de la MSTP. Les solutions proposées, pour toutes les unités de recherche quel que soit leur établissement de rattachement, se rapprochaient de l'évaluation scientifique pratiquée par le Comité national. Au lieu de prendre en compte ces revendications, le gouvernement a tranché pour l'AERES, une super MSTP.

→ L'ÉVALUATION SELON L'AERES

Celle-ci est gérée par un conseil de l'Agence, entièrement nommé à partir de propositions émanant de diverses institutions. Ce conseil adopte, notamment, une charte de l'évaluation. La clé de voûte du processus d'évaluation mis sur pied est la constitution de comité de visite appelé comité d'évaluation. Ses membres et son président sont désignés par l'Agence ! Ce comité visite l'unité et l'évalue en suivant les instructions consignées dans une lettre de mission de l'Agence. Son président fait un rapport d'évaluation et le soumet au directeur de l'unité pour prendre note de ses observations. Ensuite, l'administration de l'Agence rédige un rapport de synthèse et, compte tenu d'une grille multicritère, attribue une notation à l'unité.

Cette procédure, décrite ci-dessus brièvement, n'a rien à voir avec celle du Comité national. Une différence fondamentale provient du fait que les évaluateurs de l'AERES sont tous nommés alors que la majorité des membres du Comité national sont élus.

L'essentiel de l'évaluation du Comité national se fait lors de la session plénière de la section qui prend, alors, connaissance des rapports du comité de visite. À partir de ces éléments, elle conduit l'évaluation de façon collégiale, contradictoire et comparative. L'administration n'intervient pas et surtout il n'y a pas de lettre de mission servant à cadrer l'évaluation. Cette procédure débouche sur un interclassement des unités évaluées.

Dans le cas de l'AERES, le cœur de l'évaluation se fait lors de la visite des laboratoires. Il n'y a pas de débats contradictoires qui débouchent sur un interclassement. À l'AERES, le rapport de synthèse est maîtrisé par l'administration de l'Agence qui peut ainsi influencer et dénaturer l'évaluation scientifique en y introduisant des critères externes tels que les objectifs de la politique scientifique du gouvernement.

→ EN CONCLUSION

L'AERES est très clairement une machine de guerre du gouvernement pour casser les instances d'évaluation que la communauté scientifique a construites au cours de ces soixante dernières années. L'indépendance acquise par celles-ci est intolérable pour le pouvoir politique.

Nous devons préserver cet outil de travail et obtenir le retrait du décret sur l'AERES. Dans l'immédiat, les membres du Comité national et ceux de l'INSERM doivent préserver les prérogatives de leurs instances et, ainsi, démontrer que l'AERES est chargée de mettre la recherche sous tutelle gouvernementale. ■

Enquête sur le mal-être étudiant

Michaël Delafosse est l'actuel président de la Mutuelle des étudiants (LMDE), première mutuelle étudiante en France avec 750 000 affiliés et 220 000 adhérents. Son enquête sur le moral et l'état de santé des étudiants révèle l'existence d'un mal-être étudiant.

MICHAËL DELAFOSSE

Président de la Mutuelle des étudiants (LMDE).

Vous venez de rendre publique une enquête sur l'état d'esprit des étudiants.

→ **Michaël Delafosse :** Cette enquête a été réalisée en 2005 sur l'ensemble des étudiants de l'enseignement supérieur (9500 étudiants âgés de 18 à 28 ans). C'est la première enquête d'ampleur sur la santé des étudiants.

Quels en sont les principaux enseignements ?

→ Quatre aspects attirent notre attention. Le premier indique que, dans leur globalité, les étudiants se portent bien. Il n'existe pas de grande pathologie comme dans les années cinquante avec la tuberculose par exemple. Le second enseignement est préoccupant. En effet, notre enquête révèle l'existence d'un « mal-être étudiant ». Trois chiffres illustrent ce mal-être : une consommation d'alcool très élevée (71 % de manière régulière dont 11 % pour combler un état de déprime), 15 % des étudiants ont eu des

idées suicidaires durant l'année et enfin près d'un étudiant sur deux s'est déclaré angoissé durant l'année. Troisièmement, un quart des étudiants ont renoncé à des soins faute de moyens financiers, ce qui est le double de la population française (13%). Dans la même logique, 13 % des étudiants ne possèdent pas de complémentaire santé contre 7 % en 2002. Les difficultés financières des étudiants conduisent à des arbitrages dans les « porte-monnaie étudiants » au détriment du poste santé. Le dernier enseignement porte sur la perception des étudiants face à l'avenir. En effet, près de 62 % des étudiants considèrent que la société ne les aide pas à construire leur avenir.

L'organisation des études supérieures et la pédagogie pratiquée ont-elles une influence sur le moral des étudiants ?

→ Très clairement oui. Les conditions d'accueil, le



sentiment d'être livré à soi-même en première année, l'organisation des emplois du temps qui ne répond à aucune logique du point de vue de l'étudiant influent sur leur moral. Dans certains établissements, le repas du midi est sauté pour suivre des cours. Dans d'autres, il n'existe pas un après-midi banalisé permettant la pratique du sport. Il est indispensable d'appréhender l'étudiant comme un usager qui a des attentes et des besoins spécifiques. Nous pensons qu'il faut briser la façon d'organiser les emplois du temps des étudiants en s'intéressant d'abord aux salles ensuite aux profs et enfin aux étudiants. La notion de rythme de l'étudiant nous semble ici fondamentale : comment les étudiants se socialisent, comment concilier étude et travail, transport et lieux d'études.

Y a-t-il une relation entre leur mal-être et leur condition sociale ?

→ Il ne faut pas oublier que la vie d'étudiant est un temps de transition qui se caractérise par l'apprentissage de l'autonomie. La gestion du budget est un élément difficile avec des ressources faibles et des charges indispensables. Les fins de mois ou la rentrée sont des moments d'anxiété. Le cumul de deux activités entre les études et l'activité professionnelle nécessaire à leur financement est également géné-

rateur de stress. Il existe une très forte corrélation entre le social et le sanitaire.

Quelle suggestion pour améliorer cette situation ?

→ Évidemment, la question des moyens se pose et en premier lieu l'offre de santé en direction des étudiants. Il nous semble fondamental de revaloriser la médecine préventive universitaire (MPU) et les structures d'accompagnement psychologique des étudiants. Afin de contrer les effets du renoncement aux soins, nous proposons la création d'une nouvelle couverture sociale qui financerait 50% de la complémentaire santé étudiante. Cette aide à la mutualisation garantirait une bonne couverture sociale des étudiants. Mais au-delà des moyens, nous avons la conviction que la santé des étudiants doit constituer un axe transversal d'action pour les acteurs de l'enseignement supérieur. Notre enquête se veut, ici, un outil d'aide à la décision pas une nouvelle justification pour l'inaction. L'exemple des emplois du temps est emblématique, la façon dont le temps s'ordonne pour les étudiants conditionne beaucoup de choses du point de vue du succès dans les études. Avoir conscience de cet aspect, c'est déjà engager une évolution importante. ■

Propos recueillis par François Bouillon

La précarité étudiante fait sa rentrée

Une étude menée par l'UNEF à partir de données du ministère de l'Éducation nationale et de l'Insee révèle que, depuis 2002, les dépenses obligatoires des étudiants ont augmenté de 23%.

MICHAËL ZEMMOUR

Responsable des questions de précarité à l'UNEF.

Vous dites que depuis quelques années la situation de la majorité des étudiants ne cesse de se dégrader : sur quels indicateurs fondez-vous cette analyse ?

→ **Michaël Zemmour :** Pour la deuxième année consécutive, nous publions une enquête qui retrace l'évolution des dépenses étudiantes fixées par le gouvernement (frais d'inscription, sécu, ticket de restaurant universitaire, carte de transport), l'évolution du loyer étudiant et des principales aides étudiantes depuis la fin du « Plan social étudiant » (1998-2002).

Le constat est sans appel : les dépenses obligatoires des étudiants ont augmenté de 23% sur cinq ans alors que les bourses perdaient en valeur réelle (-3,17%). Les augmentations les plus fortes sont celles des frais d'inscription en master, en hausse de près de 60% sur cinq ans auxquels il faut ajouter les frais illégaux complémentaires que font payer de nombreuses universités. Mais, c'est sans nul doute le loyer qui pèse le plus sur le portefeuille : il représente couramment plus de la moitié du budget étudiant. Et les aides au logement sont loin de suffire pour faire face à cette dépense.

Quelles en sont les conséquences ?

→ Alors qu'en 2003, l'Observatoire de la vie étudiante estimait à plus de 820 euros les besoins d'un étudiant autonome (950 euros à Paris), les étudiants issus des milieux les plus modestes perçoivent aujourd'hui une aide maximum de 450 euros par mois. De plus, le calcul des aides – en fonction de la situation des familles et non de la situation propre des étudiants – place beaucoup d'étudiants dans des situations intenable. Cette précarité conduit plus de 800 000 étudiants à se salarier, diminuant ainsi fortement leur chance de réussite dans le supérieur. Aujourd'hui, les difficultés financières restent le premier motif d'interruption des études supérieures. Par ce biais, on observe une aggravation de la reproduction sociale à l'université.

Le président de la République avait fait des promesses pour améliorer la condition étudiante : qu'en est-il aujourd'hui ?

→ Dans un contexte difficile pour les étudiants et après le rejet de la précarité exprimé fortement lors du mouvement contre le CPE, nous attendions du gouvernement des mesures fortes pour répondre à la situation d'urgence. La mise en place d'une véritable allocation de rentrée, dès septembre telle que l'avait annoncée Monsieur Chirac le 14 juillet, aurait pu constituer une première réponse. En réalité, avec le dispositif ALINE mis en place en cette rentrée, on est loin du compte : un chèque non renouvelable de 300 euros qui touchera au plus 80 000 étudiants (soit 3,5% des étudiants) soit au total une enveloppe d'environ 20 millions d'euros alors que 90 millions seraient nécessaires pour ramener les bourses des 500 000 boursiers à leur niveau de 2002.

Quelles propositions faites-vous ? Quelles actions comptez-vous mener en cette rentrée universitaire ?

→ Nous demandons au gouvernement de prendre des mesures d'urgence, par exemple via le versement d'un mois de bourse supplémentaire dès septembre (actuellement les bourses ne sont versées que d'octobre à juin), en revalorisant les aides au logement, en instaurant une maîtrise des loyers, en ouvrant les aides sociales aux étudiants étrangers actuellement exclus du système d'aide et en généralisant le demi-tarif étudiant dans les transports. Au-delà, nous demandons que des discussions s'ouvrent pour la mise en place d'un statut social pour tous les jeunes en formation et en insertion qui passe par une allocation d'autonomie en lieu et place des aides actuelles. Sur les campus, nous mènerons, dès le mois de septembre, une campagne sur le pouvoir d'achat dans les universités et nous serons au rendez-vous lors de la journée du 28 septembre pour la défense du service public d'éducation. ■

Propos recueillis par François Bouillon

ACTUALITÉS ↑

ACTUALITÉS ↑

ACTUALITÉS ↑



France, Europe de la thèse aux métiers

Il faut avoir la passion de la connaissance et l'amour du savoir bien trempés pour vouloir devenir chercheur, enseignant-chercheur, ingénieur de recherche... Du doctorant au docteur en passant par le postdoctorant, ce sont autant de figures de la fragilité et de l'insécurité.

Les jeunes chercheurs ainsi que les personnels de la recherche se sont fortement mobilisés dans le mouvement de l'hiver 2004 et aux États généraux de la recherche à Grenoble. Sortis des laboratoires, ils ont offert à l'opinion publique le visage de la jeunesse qui est l'éternelle jouvence de la science, de la recherche, de la connaissance. L'opinion publique les a soutenus et les soutient.

À la lueur de ce dossier, force est de constater que leurs attentes et leurs demandes ont été globalement déçues. Pour la plupart, elles ont été détournées de leur sens par le gouvernement, quand elles n'ont pas été l'objet d'annonces mensongères comme la revalorisation de l'allocation de recherche. Bref, les véritables mesures qui s'imposaient n'ont pas été prises. Et la recherche n'est toujours pas une priorité nationale.

Pour autant, on le verra ici, l'horizon au plan français, européen, international n'est pas complètement bouché. Il y a quelques raisons d'espérer. Agir de nouveau peut ouvrir de nouvelles trouées. En ce sens, il faut mettre au pied du mur des engagements les candidats à l'élection présidentielle.

Henri Audier et François Bouillon

Donner de l'espoir aux jeunes chercheurs

La transition de la thèse aux métiers en Europe relève, pour de nombreux jeunes chercheurs, d'un véritable parcours du combattant. Pour autant, des avancées comme la Charte européenne et les mobilisations de la communauté scientifique dans différents pays européens posent des perspectives pour l'avenir.

FRANÇOIS BOUILLON

Professeur agrégé de philosophie, membre du bureau national du SNESUP.

Dans notre beau pays de France, il faut avoir l'âme bien chevillée au corps de la recherche pour avoir envie d'épouser un métier qui y soit consacré. À des titres divers, les articles de Florence Audier, de Danielle Blondel et de José Rose disent, avec des angles d'attaque différents, la même chose : obtenir un emploi stable, dans la recherche publique ou privée, relève, pour une majorité de jeunes docteurs, du parcours du combattant.

Le manque de financements

Plusieurs obstacles se dressent en effet sur la route. Au-delà du parcours semé d'embûches de l'étudiant pour entrer dans le cursus doctoral, le premier obstacle, c'est celui du financement pendant les études doctorales. L'insuffisance du salaire – dans le

meilleur des cas, quand ce n'est pas son absence – explique, en partie, le nombre d'abandons en cours de thèse, notamment en sciences humaines et sociales.

Un encadrement et un suivi des études insuffisants

Le second obstacle, c'est celui de l'encadrement et du suivi de ces études : malgré les progrès impulsés par les écoles doctorales, il reste des disciplines où le travail du doctorant conserve un caractère souvent par trop individuel, faute d'un nombre suffisant de laboratoires et de directeurs de thèses.

Les concours

Le troisième obstacle, c'est, bien entendu, ceux qui se dressent lors de la séquence soutenance-qualification-recrutement par concours.

Le chômage des docteurs

Mais l'obstacle le plus redoutable, c'est celui de la faiblesse de l'offre d'emplois tant du côté des organismes et des universités que du côté des entreprises. Cette conjoncture – à laquelle la loi de programme de recherche n'apporte aucune réponse – dessine un mal français caractérisé par un chômage des docteurs comparable à nul autre pays.

À cela s'ajoute l'absence d'une culture de la recherche et de l'innovation dans nos principales entreprises. Absence qui met en question le dualisme du système français d'enseignement supérieur qui produit des « capitaines d'industrie » issus des écoles et grandes écoles trop coupées de la recherche. Dualisme qui selon Élie Cohen, par exemple, pénalise gravement tant la R&D que la compétitivité économique de la France (cf. VRS 365).

Sous cet aspect, la récente mesure permettant aux grandes écoles, et même aux établissements privés, d'ouvrir leurs propres écoles doctorales, ne va pas dans le sens du rapprochement souhaitable entre universités et écoles.

Cette relation déficiente du monde social et économique à la culture de la recherche vient de loin. On sait combien sont importantes, de l'école primaire à la cinquième, les lacunes de notre école en matière d'enseignement scientifique, technique et technologique. Et ce n'est pas la primauté accordée à la filière S dans la première sélection des « scientifiques » qui assure une large diffusion de cette culture dans la formation commune des élèves.

De surcroît, il est patent que la collectivité nationale fait un effort très insuffisant en faveur de l'enseignement supérieur et plus particulièrement pour les universités qui en sont les parents pauvres alors que leur fondement, c'est précisément le lien entre enseignement et recherche. Cette absence de reconnaissance, en termes d'investissement, du caractère crucial de ce lien, est d'autant plus grave que la recherche des enseignants-chercheurs est fortement intriquée à celle des chercheurs relevant des organismes. Plus généralement, c'est comme un déni des évolutions importantes des universités au cours de ces dernières décennies (cf. l'article de Pierre Duharcourt).

Une spécificité française

Mais au-delà de ces premières étapes des cursus scolaires et universitaires, il y a bien, comme le souligne à juste titre Danielle Blondel, une regrettable spécificité française en matière de chômage des docteurs.

Le contrecoup, c'est, en France, la régression du nombre de soutenance depuis 1997 pour tomber à 9 309 en 2004, alors qu'il y en a 24 000 en Allemagne et 14 000 en Grande-Bretagne.

Le contrecoup, c'est aussi la désaffection pour les études scientifiques qui semble se poursuivre en cette rentrée universitaire 2006-2007, phénomène qui a par ail-

leurs une dimension internationale. À ces données s'entrelace le poids des politiques publiques qui tendent, de plus en plus, à promouvoir un modèle libéral qui, pour le coup, n'est pas propre à la France.

Un contexte général européen

Les contributions à ce dossier concernant les autres pays européens (Allemagne, Italie et Royaume-Uni) montrent que la tendance dominante, favorisée par les différents gouvernements, est le recours à des contrats à durée déterminée sur projets, comprenez des recherches finalisées de court terme générant une grande précarité parmi le personnel scientifique (technicien, ingénieur, doctorant et jeune chercheur).

Les fenêtres de l'espoir

On retrouve cette « figure » du chercheur précaire dans les différents pays européens (Allemagne, Italie, Royaume-Uni). En France, les conséquences de cette politique se manifestent par une précarité, de plus en plus importante, des jeunes docteurs (cf. p. 35).

Cette situation dessinerait un monde sans espoir pour les jeunes chercheurs si des forces opposées à cette spirale négative n'étaient à l'œuvre.

Des besoins de recherche

Tout d'abord, il y a les besoins sociaux de recherche – exprimés aussi par une opinion publique de plus en plus consciente des enjeux – qui se traduisent dans les objectifs européens de porter à 3% du PIB l'effort de recherche et de recruter 700 000 chercheurs supplémentaires.

La mobilisation de la communauté scientifique

En second lieu, le mouvement des chercheurs, en France et en

Italie, montre combien la communauté scientifique résiste aux attaques portées à la recherche par les gouvernements et combien elle est capable de faire des propositions alternatives tant au plan national qu'europpéen.

Des acquis à faire fructifier

En troisième lieu, il y a des acquis nouveaux qu'il faut faire fructifier et élargir. S'il est scandaleux que le gouvernement se soit renié en ne créant que 1 200 emplois en 2007 (au lieu des 3 000 promis), il faut se souvenir qu'il avait prévu de supprimer 550 postes par an à partir de 2004. En même temps et contradictoirement, il a bougé sur le problème des « libéralités » mais a renié sa promesse de revaloriser l'allocation de recherche à hauteur d'une fois et demie le SMIC et refuse d'en augmenter le nombre.

Au plan français toujours, les choses avancent un peu aussi en faveur de la recherche dans des entreprises comme l'Oréal et Bouygues et un mouvement s'esquisse en faveur d'une meilleure reconnaissance du doctorat comme niveau de qualification sur le marché du travail. Pour autant, il reste beaucoup de chemin à parcourir pour que les doctorants aient un statut de salarié acceptable et que les docteurs trouvent des débouchés solides.

Au plan européen, outre le progrès des objectifs quantitatifs affichés, la Charte européenne du chercheur contient des avancées sur lesquelles on peut s'appuyer (cf. l'entretien avec Fabienne Goldfarb et Maude Le Gall et la contribution de Francis Vella). Pour autant, par-delà les limites bien connues du 7^e PCRDT, le financement européen de la recherche n'est pas à la hauteur des enjeux. C'est donc aujourd'hui plus qu'hier sur ce double terrain, national et européen, que se joue l'avenir de la recherche et des jeunes chercheurs. Par essence, la communauté scientifique est transnationale, il importe aussi que ses mobilisations le deviennent de plus en plus. ■

François Bouillon

Le doctorat, une formation d'avenir

Dans une économie de la connaissance mondialisée, plusieurs pays ont bien compris l'intérêt d'embaucher de jeunes scientifiques dont des Français obligés de s'expatrier. Le chômage structurel des docteurs, spécifique à la France, résulte de l'absence d'une culture de l'innovation parmi nos principales entreprises.

DANIELLE BLONDEL

*Professeur émérite de l'université Paris-Dauphine, vice-présidente de l'ANDES
(Association nationale des docteurs ès sciences)*

En France, les titulaires d'un doctorat risquent beaucoup plus d'être au chômage, trois ans après l'obtention de leur diplôme, que leurs condisciples qui se sont arrêtés trois ans auparavant, à Bac +5 avec un titre d'ingénieur ou un DESS. Cela ne tient pas à leur surabondance car depuis une dizaine d'années leur nombre ne varie guère (autour de 10000) tandis que les diplômés à Bac +5 sont douze fois plus nombreux. Cela ne tient pas non plus à leurs exigences de rémunérations car ils sont également plus mal payés et ont moins de chances qu'eux d'obtenir un CDI.

Un diagnostic inadapté

Penchés sur ce problème avec une sollicitude un peu méprisante, nos responsables économiques et politiques ont tendance à l'aborder comme s'il s'agissait du chômage des dentellières du Puy : « inemployables » parce que, comme elles, dotés de qualifications trop traditionnelles et enfermés dans une culture d'un autre âge, les jeunes scientifiques ne seraient pas bien formés pour les besoins actuels des entreprises françaises.

En préalable à leur insertion dans l'économie privée, les employeurs potentiels leur proposent donc, comme à tous les chômeurs peu ou mal qualifiés, des formations supplémentaires, des apprentis-sages et diverses formes de stages « d'insertion » destinés à les « adapter » ou plus précisément à leur donner les compétences acquises traditionnellement dans les écoles d'ingénieurs et de gestion.

Des compétences reconnues...

Un simple regard sur le marché de l'emploi international et sur les politiques des pays concurrents montre que la thérapie ainsi proposée procède d'une grave erreur de diagnostic et risque d'être très dangereuse, à terme, pour l'économie tout entière et pour la société.

La situation française en la matière est, en effet, exceptionnelle et paradoxale : autour de nous, la Chine, le Japon, l'Inde se hâtent de rapatrier ou de former les jeunes scientifiques qui leur manquent pour accélérer leur marche vers l'économie de la

connaissance. De leur côté, les États-Unis se désespèrent du manque d'appétence de leurs étudiants pour les sciences et craignent une pénurie de chercheurs engendrée par le retour des « expatriés » dans leur pays d'origine. Les politiques de *brain drain*, à l'étranger, deviennent de plus en plus volontaristes et les docteurs français sont reçus à bras ouverts chez nos challengers tant dans le secteur public que dans le secteur privé où les rémunérations tout comme les conditions de travail sont très valorisantes.

... au niveau international

Alors pourquoi la France serait-elle la seule à avoir « trop » de docteurs pour pouvoir les employer tous, alors que l'Allemagne et l'Angleterre en diplôment nettement davantage ? Les formations doctorales françaises seraient-elles tellement plus mauvaises ou inadaptées que celles du reste du monde ? Le succès de beaucoup de nos jeunes scientifiques à l'extérieur de nos frontières, y compris de ceux qui n'avaient pas trouvé de travail en France, prouve qu'il n'en est rien.



Les défis de l'économie de la connaissance

Devant ce paradoxe, n'est-il pas légitime de renverser la charge de la preuve et de faire l'hypothèse que le problème du marché de l'emploi des docteurs est davantage un problème d'inadaptation des entreprises françaises aux contraintes et défis de l'économie de la connaissance qu'un problème

de mauvaise formation des docteurs ?

Les statistiques désormais bien connues, évoquées au sommet européen de Lisbonne, ainsi que de nombreux rapports montrent, en effet, que notre pays est en retard dans son cheminement





vers ce que certains auteurs appellent le « capitalisme cognitif ». Un rapport récent de l'INSEE confirme en tout cas, après bien d'autres analyses d'experts internationaux, que la France a un rythme d'innovation trop lent par rapport à ses concurrents occidentaux et extrême-orientaux. Or, même si la relation entre rythme d'innovation, dépenses privées de recherche et nombre d'emplois de chercheurs dans les entreprises est assez complexe, on ne peut manquer d'être frappé par le fait que la France se caractérise par la faiblesse de ces trois indicateurs.

Une spécificité française

Spécifique à la France, le chômage des docteurs n'est donc paradoxal qu'en apparence. Il s'explique assez bien par les caractéristiques actuelles de notre économie dont le dynamisme – en matière d'exportation par exemple – réside surtout dans des industries traditionnelles comme l'automobile. Adossées à des technologies matures, celles-ci ont davantage besoin d'ingénieurs que des compétences des chercheurs. Symétriquement, dans les activités *high-tech* comme la pharmacie, l'électronique, la production de logiciel – largement fondées sur la production et les compétences scientifiques et donc, normalement, très gourmandes en docteurs –, la France n'a acquis aucun *leadership* mondial sauf dans l'énergie nucléaire. Enfin, du côté des services, les autres pays très développés, notamment les États-Unis, font croître l'emploi hautement qualifié des services très intensifs en savoirs – Knowledge-Intensive-Based-Services (KIBS) – à un rythme beaucoup plus rapide que la moyenne. La France tarde, là encore, à entrer de plain-pied dans l'économie de la connaissance grâce au développement de services d'expertises et de conseils.

Comment rattraper ce retard ?

Certainement pas en transformant des docteurs qui sont des professionnels de la recherche en ingénieurs ou en managers afin d'en faire des cadres formatés pour

Les docteurs, victimes d'un cercle vicieux

gérer des systèmes techniques ou des organisations routinières. Sans doute beaucoup de docteurs devront-ils assumer des fonctions d'ingénieurs ou de gestionnaires au cours de leur vie professionnelle mais, au moment où ils sortent de leur formation doctorale, il serait judicieux de valoriser ce qu'eux seuls peuvent apporter en tant que salariés d'entreprise ou consultants.

Des compétences spécifiques

En effet, les jeunes docteurs ne connaissent pas seulement les savoirs formels acquis à la frontière de leur spécialité scientifique qui peuvent être très utiles pour des fonctions d'expertise pointues, ils sont également des vecteurs de savoir-faire originaux qui les distinguent des ingénieurs ou des gestionnaires à qui on les compare pourtant désavantageusement en France. Acquis dans leur premier parcours professionnel et au cours de leur thèse, ces compétences constituent des aptitudes peu banales : capacité d'identifier des problèmes, d'expérimenter des méthodes nouvelles, savoir expérimental en matière de validation et d'évaluation d'idées nouvelles, expérience des projets collectifs et appartenance à des réseaux nationaux ou internationaux au contact immédiat des meilleurs experts. Ces compétences sont précieuses au regard des besoins d'une économie mondiale très chaotique et risquée et de sociétés constamment perturbées – pour le meilleur et pour le pire – par l'évolution scientifique et technologique.

Alors même que nous en avons tellement besoin pour rattraper notre retard et adapter notre société à la « destruction créatrice » qui restructure en permanence les

économies et les sociétés, ne sommes-nous pas en train de gaspiller ou de faire fuir à l'étranger ces compétences spécifiques ?

N'est-il pas également irresponsable de chercher à persuader (éventuellement par des incitations financières) les employeurs privés d'embaucher des docteurs, alors qu'ils ne semblent pas avoir besoin de leurs compétences spécifiques puisqu'ils n'ont de cesse de les transformer en cadres ordinaires par des formations de « rattrapage » permettant de pallier leurs carences en gestion, finance, commerce, etc ?

La France semble donc bloquée dans ses capacités d'innovation par un cercle vicieux dont les docteurs sont les victimes : ses entreprises matures et traditionnelles n'ont pas besoin, aujourd'hui, d'embaucher beaucoup de chercheurs, mais n'est-ce pas justement parce qu'elles n'ont jamais investi beaucoup dans le recrutement de scientifiques qu'elles ne sont pas très innovatrices ? Qu'en sera-t-il demain ? Certains exemples montrent que, dans des entreprises de secteurs traditionnels (L'Oréal, Bouygues...), le cercle vicieux peut être rompu et que la culture de la recherche – beaucoup plus risquée que la culture d'ingénieur – peut être introduite avec de grands succès commerciaux. Mais, ces cas sont encore trop rares chez les grandes entreprises et la France est également en retard pour la création de « jeunes pousses » directement fondées sur la science.

Le cas des docteurs apparaît donc finalement comme un grave symptôme de l'aversion à l'égard du risque qui caractérise notre culture économique. Mais cette tendance à la routine doublée de myopie vis-à-vis du reste du monde, en nous faisant gaspiller nos plus importants atouts que sont les jeunes scientifiques, ne nous fait-elle pas perdre notre carte maîtresse dans le jeu très subtil de la concurrence mondiale par l'innovation ?

Danielle Blondel

*"Si c'est bien pour moi,
c'est bien pour vous."*

**BAISSE DES TARIFS
D'ASSURANCE AUTO**

DE - 4%

À - 15%

**Pour une Citroën C4 essence 2L 16V exclusive,
votre assurance tous risques
ne vous coûte que 24€ par mois à Strasbourg***

**APPELEZ LE 0820 809 809 (0,12 TTC/mn)
ou tapez www.gmf.fr**



1^{er} ASSUREUR DES AGENTS DES SERVICES PUBLICS

* Cotisation mensuelle TTC «Duo Eco» au 01/04/2006. Tarif pour un conducteur fonctionnaire âgé de 40 ans suivant l'usage privé-trajet/travail-administratif avec bonus de 50%, 5% de réduction mutualiste et sans sinistre au cours des 36 derniers mois. Hors garantie conducteur, avec garage, avec franchise. Frais de mensualisation de 2,29 € TTC par mois en sus. Pour un 1^{er} contrat à la GMF, le droit d'entrée est de 1,52 € TTC.

La Garantie Mutuelle des Fonctionnaires et employés de l'Etat et des services publics et assimilés, Société d'assurance mutuelle, GMF Assurances - Société anonyme au capital de 181 385 440 € entièrement versé, RCS Paris B398 972 901 - APE 660E. Entreprises régies par le Code des assurances. Siège social : 76 rue de Procy 75017 Paris cedex 17.

La professionnalisation des études universitaires

Malgré une professionnalisation croissante de l'ensemble du cursus universitaire, on assiste à une campagne de dénigrement pointant l'inadéquation des études universitaires aux « besoins du marché de l'emploi ». C'est oublier le poids du chômage de masse et le manque de moyens qui permettraient d'offrir à tous des conditions d'études satisfaisantes.

PIERRE DUHARCOURT

Professeur des universités, membre du bureau national du SNESUP.

Le gouvernement n'a pas digéré sa défaite dans le conflit du contrat première embauche (CPE) et pour se venger du mouvement de contestation initié dans les universités, il orchestre lui-même une campagne sur l'inadéquation des études universitaires aux « besoins du marché de l'emploi ». Et la commission Hetzel s'en fait le relais, en proclamant que : « *L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur se dégrade.* » En réalité, deux données sont incontestables.

Le poids du chômage de masse

D'une part, la France se trouve depuis près de trente ans dans une situation marquée par un chômage de masse qui frappe, en premier lieu, les jeunes. Les jeunes diplômés sont nettement protégés par rapport aux non diplômés mais cet avantage – qui s'accroît si on compare, parmi les jeunes qui sont entrés dans l'Université, ceux qui obtiennent un diplôme et ceux qui n'en obtiennent pas – est malheureusement relatif. Les statistiques et les travaux prospectifs sont impitoyables (1) : dans le régime de croissance actuel, il n'y a pas d'emplois en nombre suffisant

pour assurer l'insertion de tous les jeunes issus du système éducatif et *a fortiori* pour les 150 000 qui quittent le système sans qualification. Ceux qui n'ont pas de diplôme ont encore plus de difficultés à s'insérer sur le marché du travail mais cela ne garantit pas aux jeunes diplômés un emploi stable correspondant à leurs qualifications.

Une campagne de dénigrement de l'Université

Les stratégies des employeurs

D'autre part, compte tenu de ce déséquilibre sur le marché du travail, les employeurs peuvent profiter de la concurrence entre demandeurs d'emploi. D'abord en jouant de la précarité et du recours à des stagiaires pour exercer des tâches sous-payées qui devraient correspondre à des emplois permanents. Ensuite, en procédant à des tris qui privilégient, à qualifi-

cation égale, ceux qui disposent d'une meilleure image ou de réseaux plus efficaces. À cet égard, les jeunes issus de l'enseignement supérieur sont désavantagés par rapport aux sortants des grandes écoles, indépendamment de la qualité réelle de leur formation. Contrairement à ce qui s'observe à l'étranger, ce phénomène concerne également les titulaires d'un doctorat. Et le gouvernement prend une lourde responsabilité en contribuant à ternir l'image des formations dont il a la charge.

Cette campagne de dénigrement de l'Université sert d'alibi pour fuir une exigence majeure : celle de mettre fin à l'énorme gâchis que représente le taux d'échec massif, notamment en premier cycle. Cela passe, en premier lieu, par l'attribution de moyens décents – comparables à ceux qui sont la norme à l'étranger, ainsi qu'en France dans les classes préparatoires ou les IUT – afin de garantir des conditions d'études satisfaisantes : enseignements en petits groupes permettant des pédagogies différenciées, tutorat et soutien, accueil en bibliothèque et accès aux moyens et données informatiques...

»»»





Il est vrai, en même temps, que les universitaires ne travaillent pas suffisamment eux-mêmes à promouvoir l'image de leurs formations et à mettre en avant leur double qualité : d'une part, la capacité à «prendre du recul» et à développer l'esprit critique que permet le lien entre enseignement et recherche ; d'autre part, la dimension professionnelle que développe chaque cursus universitaire.

Cependant, il ne faut pas oublier que la moitié des formations d'ingénieurs est proposée à l'intérieur de l'université et qu'une part croissante des entrées dans les écoles *stricto sensu* s'effectue par accès parallèle d'étudiants ayant débuté par un cursus universitaire. Il ne faut pas oublier non plus qu'un nombre de plus en plus important de formations universitaires sont organisées en alternance, y compris sous la forme de l'apprentissage. Enfin, malgré les problèmes (statut des stagiaires, suivi) que cela pose, l'obligation de stages s'étend dans les formations universitaires : dans certaines universités, non seulement en second cycle, mais également dans le cycle de la licence.

La professionnalisation concerne maintenant l'ensemble des cursus universitaires. Le phénomène est évidemment plus marqué au niveau master. La distinction qui existait entre les anciens DEA et les anciens DESS était sans doute plus nette que celle qui s'établit désormais entre les masters professionnels et les masters recherche. Il reste que les premiers sont d'emblée des formations professionnelles qui propo-

La professionnalisation du cursus universitaire

sent à la fois une spécialisation dans les disciplines majeures du domaine de professionnalisation mais également des «enseignements transversaux» portant sur l'organisation de l'entreprise et le contexte économique et social (gestion, économie, sociologie, droit...), ainsi que les outils nécessaires à l'exercice de toute profession (informatique, recueil de données).

Professionnalisation à tous les niveaux

Cela vaut y compris pour les formations dont on a l'habitude de dire qu'elles sont peu tournées vers le monde professionnel : les cursus de lettres ou de langues proposent, comme ceux d'autres champs disciplinaires, une préparation aux métiers de l'enseignement – qui sont aussi nobles que d'autres et dont les besoins réels sont importants –, mais également des formations spécialisées en traduction, en communication interculturelle... Et un nombre non négligeable d'entreprises ou d'administrations recrutent pour des postes d'encadrement voire d'ingénieurs des diplômes littéraires formés aux «humanités».

En revanche, la France reste très en retard en ce qui concerne

le recrutement de titulaires d'un doctorat – à qui sont pourtant dispensés des modules de professionnalisation – alors que dans d'autres pays, ils sont recrutés non seulement comme chercheurs, mais aussi pour exercer leurs compétences dans d'autres activités.

Licences à dimension professionnelle

Les cursus de licence ont également une dimension professionnelle. C'est évidemment le cas des licences professionnelles conçues plus spécialement pour préparer à un métier.

Les licences plus classiques sont organisées en fonction de leur double vocation : permettre la poursuite d'études mais aussi une entrée dans la vie active. C'est dans cette double perspective que sont proposés des enseignements de méthodologie facilitant l'apprentissage universitaire et développant également l'esprit de synthèse et la capacité à établir un dossier.

Dans de nombreux cas, les enseignements «majeurs» allient enseignements fondamentaux et plus appliqués : une illustration frappante est fournie par les formations de langues étrangères appliquées. Dans d'autres cas, la dimension professionnelle est réalisée par le «mariage» de plusieurs disciplines : par exemple, celui de l'économie et de la gestion.

Enfin, elle est également obtenue par des enseignements assurant la maîtrise d'outils : informatique, statistiques et méthodes d'enquête – de plus en plus fréquentes dans les formations de sciences sociales...

Finalement, la plus sévère insuffisance dans l'enseignement supérieur français – dans tous les cycles – concerne l'apprentissage des langues vivantes, pourtant de plus en plus indispensables dans le monde contemporain. C'est sans doute l'un des domaines où la pénurie de moyens et d'encadrement fait le plus de ravages. ■

Pierre Duharcourt

→ NOTES/RÉFÉRENCES

1. *Les métiers en 2015 : l'impact du départ des générations du baby-boom*. Premières Synthèses n° 50.1. Paris : ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), décembre 2005. ISSN 1253-1545.

Prospectives emploi-formation à l'horizon 2015. Note d'informations n° 06.03. Paris : ministère de l'Éducation nationale, de la Recherche et de la Technologie, Direction de l'évaluation et de la prospective (DEP), février 2006. ISSN 1286-9392.



L'essentiel
de la science
raconté par les
chercheurs du
monde entier

POUR LA SCIENCE

Tous les mois **Pour La Science** vous entraîne au cœur de l'actualité scientifique mondiale. Découvrez la revue de référence de la communauté scientifique.

Abonnez-vous dès maintenant et accédez ainsi à :

- une information complète, rigoureuse et claire
- des dossiers qui font le point sur des problématiques scientifiques variées
- des rubriques qui vous font voyager dans tout l'univers des sciences.

Prenez une science d'avance
avec **Pour La Science** !

Oui je m'abonne à **Pour La Science** pour...

- 1 an - 12 numéros 54 € au lieu de 71,85€*
- 2 ans - 24 numéros 103 € au lieu de 143,70€*

À retourner accompagné de votre règlement à...
Service Abonnements - Pour La Science
8 rue Férou 75278 Paris Cedex 06

Mes coordonnées (à remplir)

Nom, Prénom _____

Adresse _____

Code Postal _____

Ville _____

Pays _____

E-mail (facultatif) _____

Je règle par...

- Chèque ci-joint à l'ordre de Pour La Science
- Carte bancaire

Numéro de la carte | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Date d'expiration | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

**Inscrivez les trois derniers chiffres de la série de 7 figurant au dos de votre carte, dans la bande où figure votre signature

Signature (obligatoire)

En application de l'article 27 de la loi du 6 janvier 1978, les informations ci-contre sont indispensables au traitement de votre commande. Elles peuvent donner lieu à l'exercice du droit d'accès et de rectification auprès de Pour La Science. Par notre intermédiaire, vous pouvez être amené à recevoir des propositions d'autres organismes. En cas de refus de votre part, il vous suffira de nous prévenir par simple courrier.

ILLUSTRATION

L'insertion professionnelle des docteurs

À la demande des directions de l'enseignement supérieur, de la recherche et de la technologie, le Céreq a réalisé quatre enquêtes au niveau national sur l'insertion des jeunes docteurs. Ces résultats (1) résumés ici permettent de reconstituer les trois premières années de vie active des sortants de 1997, 1999, 2001 et 2003.

JOSÉ ROSE
Directeur adjoint du Céreq.

On constate d'abord une forte influence de la conjoncture économique. Les débouchés professionnels des jeunes docteurs se sont ainsi sensiblement détériorés au début des années deux mille par rapport à la fin des années quatre-vingt-dix, moment où l'embellie économique était favorable aux recrutements de personnel très qualifié. Le ralentissement a ensuite affecté l'ensemble des sortants du système scolaire et n'a pas épargné les titulaires de doctorat qui ont vu leur taux de chômage s'accroître de près de quatre points pour dépasser, trois ans après la soutenance de leur thèse, les 10 %. Si le taux de chômage des jeunes docteurs est inférieur de cinq points à celui de l'ensemble des sortants, il reste largement supérieur à celui des diplômés des écoles d'ingénieurs (cf. tableaux 1 et 2).

Les conditions d'accès à l'emploi

Ces conditions globales d'accès à l'emploi diffèrent sensiblement selon les disciplines même si les écarts se sont resserrés. Ainsi, la situation des docteurs en chimie, lettres et sciences humaines est nettement moins bonne que celle des diplômés des autres disciplines scientifiques, du droit, de l'économie ou de la gestion.

Le mode de financement de la thèse est également décisif. Ainsi,

les docteurs ayant bénéficié d'un contrat CIFRE – soit 5 % de l'ensemble – ont eu moins de difficultés pour trouver un emploi, leur rémunération est plus élevée et ils accèdent beaucoup plus au secteur privé. De leur côté, les allocataires de recherche – surtout lorsqu'ils sont moniteurs – obtiennent, plus fréquemment et plus rapidement, des emplois stables dans l'enseignement supérieur et la recherche publique.

Enjeu : la stabilisation de l'emploi

Concernant les secteurs d'activité, on note la part importante des emplois du secteur public. C'est une caractéristique récurrente des débouchés professionnels des docteurs qui avait sensiblement diminué au cours de l'embellie économique. Ainsi, deux docteurs sur trois étaient dans le secteur public en 1997, un docteur sur deux en 2001 et 62 % en 2004. Cette évolution est due à la part croissante des emplois occupés dans le secteur de la recherche et de l'enseignement supérieur. De son côté, la part des débouchés dans le secteur de la recherche privée est relativement

stable à 19 % tandis que les débouchés dans le secteur privé hors recherche ont chuté de 29 à 19 %.

Les premiers emplois occupés sont pour plus de 60 % à durée limitée. Il s'agit souvent du prolongement de l'activité professionnelle exercée durant la thèse, par exemple les postes d'ATER. Et 31 % déclarent avoir effectué après la soutenance au moins un stage postdoctorat, ce qui est à peu près la même proportion que pour les docteurs de 1996. L'effet disciplinaire reste très prégnant à cet égard, la proportion allant de la moitié en sciences à un sur dix en sciences humaines et sociales (SHS). Les allocataires de recherche, les membres d'équipes CNRS et ceux qui ont fait une thèse rapidement avec beaucoup de publications ont également plus de chance.

Trois ans après la soutenance, près d'un docteur sur quatre n'a pas obtenu un emploi sur contrat à durée indéterminée, la part des emplois à durée limitée remontant à un niveau comparable à celui des docteurs ayant soutenu en 1994 et restant nettement plus forte dans le public (28 %) que dans le privé (18 %).

Les parcours-types de l'insertion

L'analyse détaillée des parcours d'insertion montre que la



Date de soutenance de la thèse	1994	1996	1998	2001	1994	1996	1998	2001	1994	1996	1998	2001
	Taux de chômage en				Emploi à durée limitée en				Salaire net mensuel médian en			
Trois ans plus tard	1997	1999	2001	2004	1994	1996	1998	2001	1994	1996	1998	2001
Ensemble des docteurs	8%	7%	7%	11%	23%	26%	19%	24%	1810€	1830€	1960€	1980€
CIFRE	3%	6%	-	6%	13%	10%	-	17%	2000€	2160€	-	2300€
Allocataires de recherche	-	9%	-	9%	-	31%	-	23%	-	1830€	-	1980€
Diplômés d'école d'ingénieurs	5%	2%	2%	6%	10%	5%	6%	8%	1830€	1910€	2110€	2100€
Titulaires d'un DESS	10%	7%	5%	11%	15%	15%	18%	23%	1570€	1600€	1740€	1730€

Tableau 1 : La situation professionnelle des docteurs, trois ans après l'obtention de leur thèse. Sources : enquêtes « Enseignement supérieur » de 1997 et 1999, enquêtes « Génération 1998 » et « Génération 2001 », Céreq, 2005 (tableau publié dans Bref n°220 de juin 2005). Les données non mentionnées dans ce tableau ne sont pas disponibles dans les enquêtes « Enseignement supérieur » de 1997 et « Génération 1998 ».

Date de soutenance de la thèse	1996	1998	2001	1996	1998	2001	1996	1998	2001
	Taux de chômage en			Emploi à durée limitée en			Emploi dans le sect. public en		
	1999	2001	2004	1999	2001	2004	1999	2001	2004
Maths, physique	5%	5%	7%	21%	14%	21%	58%	43%	69%
Mécanique, électronique, sciences ingénieur, informatique	2%	2%	6%	12%	7%	13%	50%	36%	49%
Chimie	14%	10%	14%	28%	26%	30%	40%	51%	52%
Sciences de la vie et de la terre	8%	7%	11%	45%	32%	32%	62%	60%	60%
Droit, sciences éco., gestion	7%	5%	11%	15%	8%	24%	63%	73%	69%
Lettres et sciences humaines	6%	20%	17%	24%	29%	22%	84%	68%	74%
Ensemble	7%	7%	11%	26%	19%	24%	61%	53%	62%

Tableau 2 : L'insertion professionnelle des docteurs, selon leur discipline. Sources : enquête « Enseignement Supérieur » de 1999, enquêtes « Génération 1998 » et « Génération 2001 », Céreq, 2005 (tableau publié dans Bref n°220).



principale difficulté des docteurs n'est pas l'obtention d'un premier emploi mais la stabilisation. Elle permet de distinguer sept parcours-types. Deux correspondent à la stabilisation dans l'emploi académique, rapide pour 22 % des docteurs et plus tardive pour 5 %. Un troisième résume l'accès immédiat et durable aux emplois de la R&D (13 %). Un autre regroupe des docteurs se stabilisant dans des emplois en dehors de la recherche (21 %) : l'accès est ici quasi direct à des emplois stables et autant dans le privé que dans le public. Enfin, trois parcours-types sont plus problématiques : persistance d'emplois à durée limitée (25 %), accès et/ou maintien plus d'un an dans un emploi à durée limitée (6 %), parcours largement dominé par le chômage (8 %). Ces parcours ne sont pas indépendants de la discipline de la thèse, les docteurs de sciences exactes étant plus nombreux dans des trajectoires de stabilisation sur un emploi de R&D alors qu'ils sont plutôt

sous-représentés dans les trajectoires de chômage persistant.

Une certaine inquiétude

D'autres variables interviennent. Ainsi, les publications, leur nombre et leur qualité sont des éléments déterminants pour accéder à l'emploi académique. Le mode de financement du doctorat a également une influence, les titulaires d'un contrat CIFRE ayant plus de chance d'accéder à un emploi dans la recherche privée tandis que les allocataires-moniteurs connaissent plus fréquemment des stabilisations rapides dans l'emploi académique. Le projet professionnel initial dans l'emploi académique augmente la probabilité de suivre effectivement un parcours professionnel orienté vers l'emploi académique. Par contre, les effets de genre et de nationalité ne semblent pas très discriminants.

Enfin, on observe que l'inquiétude est plutôt grande parmi les docteurs. Ainsi, 33 % déclarent que

leur situation professionnelle ne leur convient pas, chiffre voisin des diplômés de DESS mais supérieur aux diplômés d'écoles d'ingénieurs (25 %).

Ce niveau d'insatisfaction est plus élevé parmi les disciplines qui ont des problèmes d'insertion. De plus, 28 % des jeunes docteurs se déclarent inquiets quant à leur avenir, ce qui est nettement supérieur aux sortants de DESS (21 %) et d'écoles d'ingénieurs (10 %). Par contre, 85 % disent se réaliser « tout à fait » ou « plutôt » dans leur situation professionnelle. Par ailleurs, 22 % déclarent occuper en 2004 un emploi en dessous de leur niveau de compétence et même 29 % en SHS tandis que, pour les titulaires de DESS, cette proportion s'établit à 31 %. Cette opinion oppose très nettement l'emploi dans la recherche et l'enseignement supérieur public (10 %) et dans le secteur public hors recherche (54 %).

José Rose

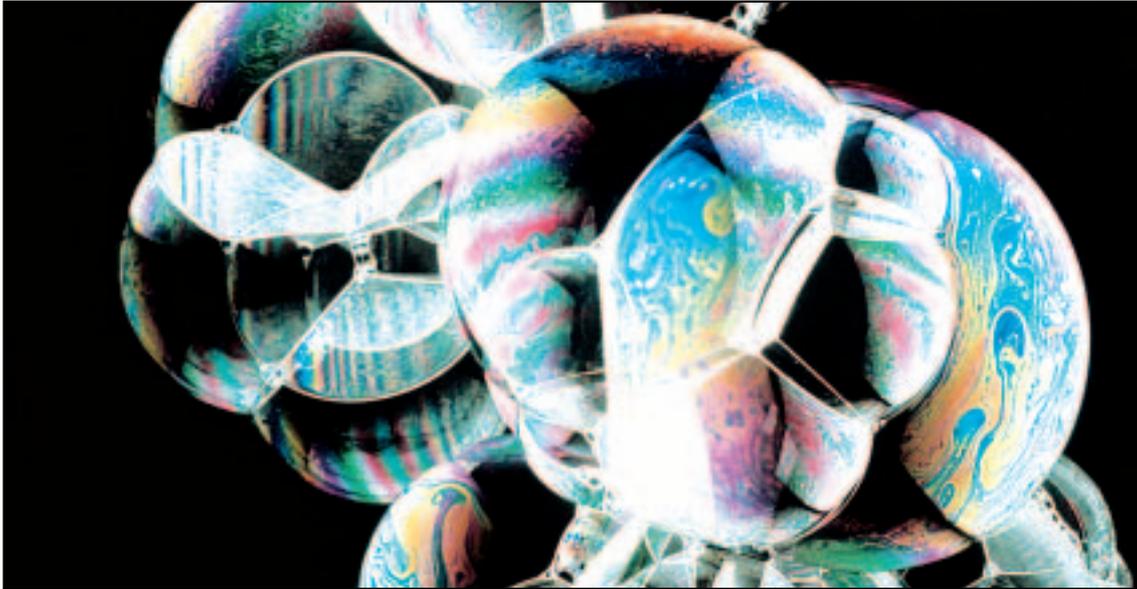
→ NOTES/RÉFÉRENCES

GIRET, J.-F. *De la thèse à l'emploi : les débuts professionnels des jeunes titulaires d'un doctorat*. Marseille : CEREQ, 2005. Bref n°220. ISSN : 0758-1858.

GIRET, J.-F., MOLINARI-PERRIER, M., MOULLET, S. 2001-2004 : *les sortants de l'enseignement supérieur face au marché du travail*. Marseille : CEREQ, 2006. Note Emploi Formation n° 21. ISBN : 2-11-095575-9.

BERET, P., GIRET, J.-F., RECOTILLET, I. *L'évolution des débouchés professionnels des docteurs : les enseignements de trois enquêtes du Céreq*. Marseille : CEREQ, 2004. Éducation et Formations, n°67.

1. Les résultats détaillés sont présentés dans le Rapport sur l'insertion professionnelle des jeunes docteurs rédigé par Jean-François Giret et rendu en juin 2006 au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.



L'insertion dans la recherche publique

Les obstacles pour entrer dans « la carrière » de l'enseignement supérieur ou de la recherche relèvent pour beaucoup d'un long parcours du combattant au risque d'accentuer la désaffection des étudiants pour les filières scientifiques.

FLORENCE AUDIER

Ingénieur de recherche, élue SNCS au conseil scientifique de Paris 1.

L'entrée dans la « carrière » de l'enseignement supérieur ou de la recherche relève du parcours du combattant, ce que les jeunes qui s'engagent dans la rédaction d'une thèse ne savent pas toujours ! Qu'on en juge d'après les chiffres du ministère.

**Universités : 10
reçus pour 100 candidats**

Tout d'abord, le nombre de postes ouverts au recrutement est

réduit, en dépit du nombre croissant de départs en retraite et des promesses du gouvernement ! Par exemple, en 2005, ce sont 1 681 postes qui ont été ouverts au recrutement externe de maîtres de conférences (1).

Mais d'abord, pour candidater, il faut évidemment être qualifié par le conseil national des universités (CNU). Même si le fait d'être qualifié devient un « titre », on peut

sans risque estimer que tous ceux qui se présentent à la qualification souhaitent rejoindre une carrière d'enseignant-chercheur voire de chercheur.

En 2005, 16 662 dossiers ont été examinés par les sections du CNU en vue de la qualification, et 9 394 (56 %) ont été qualifiés. En fait, le taux de qualifiés varie considérablement selon les disciplines, puisqu'il va de 18 % (droit public) à

»»

>>>

81 % (milieux dilués et optique). Mais pour la majorité des sections du CNU, le taux de qualifiés se situe entre 40 et 60 %. 16 662 candidats, 9 394 qualifiés pour 1 681 postes : sur 100 docteurs qui souhaitent devenir enseignant-chercheur, 58 sont autorisés à candidater et 10 sont retenus !

Un recrutement très sélectif et trop tardif

Un recrutement globale-ment (très) sélectif

Il est vrai que la qualification reste valable durant quatre ans. Mais, en fait, la concurrence est si forte que ceux qui candidatent sur des postes de maître de conférences au-delà de deux ans après leur qualification sont rarement recrutés, même s'ils ont renforcé leur dossier entre-temps. Ainsi, en 2005, 80 % des maîtres de conférences recrutés par les commissions de spécialistes sont des qualifiés très récents (54,7 % sont qualifiés de l'année, et 25,7 % qualifiés de l'an d'avant). Ceux qui arrivent à la fin de leur délai de quatre ans sont rarement choisis, mais il est vraisemblable que nombre d'entre eux ont renoncé à se présenter. Là aussi on observe de grandes variations selon les sections.

Certes, ceux qui sont passés à travers le filet se considèrent à juste titre comme « sauvés », même si les universités ou les IUT où ils ont été nommés ne leur conviennent qu'à moitié, soit pour des raisons de localisation, soit parce qu'il n'y a pas de laboratoire qui leur permette de s'intégrer valablement en recherche. Qu'ils n'espèrent pas trop pouvoir changer de poste : en ces temps de pénurie, moins d'un dixième des recrutements donne lieu à mutation !

Un recrutement en moyenne (trop) tardif

L'âge moyen d'entrée des maîtres de conférences recrutés en 2005 est de 32,7 ans, avec un très fort contraste entre l'âge moyen de recrutement en sciences (30,7 ans) et en lettres et sciences humaines et sociales (35,8 ans). Les faibles créations de postes entre 2003 et 2005 ont conduit à recruter en 2005 en moyenne deux ans plus vieux qu'en 2003.

Le tableau ci-dessous donne les âges d'entrée au CNRS en 2004. Après avoir baissé, l'âge moyen d'entrée CR2 est passé de 29,9 ans en 2002 à 30,4 ans en 2004 (35,7 à 36 ans pour CR1). Mais les effets de la pénurie et de la levée de la limite d'âge en 2005 ne sont pas encore connus.

Si le nombre de débouchés, publics et privés, pour les docteurs conditionne l'âge d'entrée et

l'ampleur de la précarité, d'autres facteurs entrent en ligne de compte : le caractère sélectif des commissions, la montée des exigences en matière de publications, voire de postdocs.

Vers une pénurie de chercheurs ?

Cette politique conduit à sacrifier la génération actuelle de jeunes, sacrifie qui alimente évidemment la désaffection des étudiants pour la thèse : moins 20 % de thèses en 10 ans en moyenne, 27 % pour les sciences exactes (cf. page 27). Or, on sait déjà que cette désaffection va conduire dans quelques années à une pénurie de candidats dans de nombreuses disciplines. Comme le soulignent en 2004 un rapport de l'Inspection générale de l'enseignement supérieur et de la recherche : « Pendant la période d'abondance de candidats, le système a multiplié les niveaux de filtrage : les conditions de niveau pour avoir des chances raisonnables d'être reçu aux concours se sont accrues, ce qui a repoussé l'âge moyen d'intégration dans la fonction publique et rendu les carrières plus difficiles. La qualification, requise pour l'enseignement supérieur [...] participe à l'allongement du processus. Le système retarde l'âge de la fonctionnarisation ; tout se passe comme si un système implicite de « tenure » s'était mis en place. [...] Ceci ne favorise pas, pour les jeunes, l'attractivité du système, dans un contexte de raréfaction du nombre des docteurs. » ■

Florence Audier

CNRS (2004)	Sciences « dures »	Sciences de la vie	SHS	Moyenne*
CR2	29,6	31,2	31,6	30,4
CR1	34,5	35,9	39,5	36,0

Tableau 1 : l'âge d'entrée au CNRS en 2004. * 32,1 ans pour l'ensemble CR1 + CR2.

→ NOTE/RÉFÉRENCE

1. Pour 1776 postes publiés : 5 % d'entre eux n'ayant pas été pourvus, soit pour rejet des choix des commissions de spécialistes aux conseils d'administration ou aux conseils scientifiques, soit par absence de candidatures.

Doctorat

Des chiffres qui parlent

En 2002, le ministère a cessé de publier des statistiques sur le doctorat (1). Depuis, aucun ministre ne s'est intéressé au problème, et seule une courte note (2) récente est disponible.

NOMBRE DE THÈSES SOUTENUES

De 8583 en 1992, le nombre de soutenances culmine à 11081 en 1997 pour baisser à 9309 en 2004 (24000 en Allemagne, 14000 en Grande-Bretagne) : la diminution est de plus de 20% en 10 ans. En 1991, le rapport entre le nombre de thèses en « sciences dures », biologie et sciences humaines et sociales (SHS) était de 50/20/30. De 1999 à 2002, il tend vers 43/18/39. La diminution du nombre de docteurs est donc plus forte encore en « sciences exactes » où elle dépasse en moyenne 27%. On forme actuellement moins de 5500 docteurs en « sciences exactes ».

En dix ans, la part des docteurs étrangers étant passée de 25 à 35%, la baisse pour les seuls docteurs français est de 23%, et atteint même environ 30% pour les « sciences exactes ». Le rapport entre le nombre d'hommes et de femmes passe de 2,2 en 1992 à 1,2 en 2005. Les femmes majoritaires dans les SHS, font jeu égal en « sciences de la vie, de la terre et l'univers », médecine et pharmacie, mais ne sont que 26% en « sciences dures ». Ce progrès régulier de la féminisation a pour corollaire la baisse d'attractivité de la thèse sur les hommes de nationalité française : 33% en moyenne et près de 40% en dix ans sur l'ensemble des sciences dites « exactes ».

DURÉE ET ÂGE DE LA THÈSE

La durée de la thèse a peu varié depuis une dizaine d'années : 5% s'achèvent en deux ans, 34% en trois, 33% en quatre, 13% en cinq ans et 16% en six ans ou plus. La durée médiane à la soutenance est de 4 ans : 3,5 en « sciences dures », 3,9 en biologie et 5 ans en SHS, avec de fortes variations suivant les disciplines.

L'âge médian de la soutenance est proche de 28 ans en « sciences dures », 29 en biologie et 33 ans en SHS, et la tendance à l'allongement semble révolue. L'âge médian en SHS n'a toutefois que peu de sens, vu qu'un tiers environ des thèses sont « tardives », souvent effectuées par des enseignants. Le passage de l'agrégation avant la thèse contribue à cet âge tardif.

FINANCEMENT DES DOCTORATS

En 2003, les doctorants sans financement connu sont 8% en sciences « dures » et 15% en biologie. Les doctorants sans financement ayant par ailleurs un travail salarié sont dans les mêmes proportions. Pour ceux qui sont financés, 70% ont un statut de salarié, les autres (bourses, libéralités) n'ont que peu de garanties sociales. En SHS, la proportion des allocations de recherche est proche de celle des thèses soutenues (31 contre 39% sont en SHS). Pourtant, seuls 22% des doctorants de SHS sont financés, 15% sont salariés et 63% sont sans financement.

NOMBRE DE DOCTORANTS

Le rapport entre le nombre de premières inscriptions en thèse, et le nombre de thèses soutenues dépasse 1,5 depuis des années : 56% des inscriptions sont en SHS pour seulement 39% des thèses soutenues. En sciences « exactes », le taux d'achèvement de la thèse est de 85%. Le nombre d'abandons en SHS est considérable (55%), et est à peine inférieur chez les allocataires. La cause semble être la longueur de la thèse au regard de la durée d'une allocation ou d'un contrat, *a fortiori* pour les 60% de doctorants qui font leur thèse sans financement. Mais le taux d'échec des allocataires montre aussi des causes structurelles : peu de laboratoires, caractère individuel du travail, manque de suivi des doctorants, parfois trop grand nombre de thèses dirigées par une même personne. De ce fait, 58% des 70000 doctorants sont en SHS, et le rapport entre le nombre de doctorants et le nombre de thèses soutenues y atteint 7,5! ■

→ NOTES/RÉFÉRENCES

1. Rapport sur les études doctorales de V. Courtillet et J.-F. Mella, mai 2001. Des données postérieures non publiées figurent dans l'exposé du 4 mai 2004 d'Yves Fau sur le site du CIP (États généraux).

2. *Situation des doctorants en 2004*. Note d'informations n° 06.07. Paris : ministère de l'Éducation nationale, de la Recherche et de la Technologie, Direction de l'évaluation et de la prospective (DEP), mars 2006. ISSN 1286-9392.

Revaloriser l'attractivité du doctorat

Fabienne Goldfarb en tant que maître de conférences et Maude Le Gall comme chargé de recherche ont été, toutes deux, fraîchement recrutées dans la recherche publique. Elles ont participé au grand mouvement de 2004 comme animatrices d'associations de doctorants ou au sein de Sauvons la recherche (SLR).

Pour une partie du grand public, les doctorants sont encore des étudiants. Pourquoi cette demande unanime d'un statut de salarié ?

→ **Maude Le Gall :** Les doctorants commencent leur thèse au mieux cinq ans après le baccalauréat, à 23 ans pour les plus jeunes, beaucoup plus souvent à 25-30 ans. Je parle ici des thèses de formation initiale, pas de ceux qui commencent une thèse après 30 ans, voire 40, en parallèle à l'exercice d'un métier d'enseignement ce qui est courant en SHS. Comme tout nouvel employé, fraîchement sorti d'une école ou de l'université, ils ont besoin d'être encadrés et formés à leur métier mais ils sont très rapidement autonomes et productifs. Ils sont des acteurs à part entière au sein des laboratoires. En effet, même s'ils sont encadrés par des chercheurs expérimentés, ils produisent des connaissances. D'ailleurs, ils participent à la rédaction de publications scientifiques, où ils signent premiers auteurs, souvent requises pour soutenir une thèse. On ne peut pas d'un côté les considérer comme étudiants et de l'autre leur imposer de produire autant que des chercheurs statutaires.

→ **Fabienne Goldfarb :** Cette demande est ancienne. Contraire-

ment aux étudiants de licence ou master qui doivent acquérir des connaissances établies par d'autres, les doctorants doivent effectuer des recherches originales, utiles à la communauté scientifique. C'est un véritable travail de production de connaissances qui doit donc être considéré et rémunéré en tant que tel. Les doctorants sont indispensables à la bonne marche des laboratoires : ils effectuent les expériences, les calculs, rédigent des publications. Pour les étrangers, il y a de plus l'enjeu de l'accès au visa scientifique qui permet une procédure simplifiée. Il existe également des « postdoctorants bénévoles », d'autres payés avec des libéralités, sans cotisation retraite, chômage, sécurité sociale.

La Charte européenne du chercheur, ne marque-t-elle pas sur cet aspect une avancée ?

→ **Fabienne Goldfarb :** C'est une recommandation, pas une directive : il n'y a pas d'obligation de transposition en droit national. Ce qui est dommage car sur plusieurs points, c'est une avancée. Elle reconnaît explicitement que les doctorants sont des chercheurs (des chercheurs « en début de carrière » s'ils sont engagés dans un doctorat depuis moins de quatre

ans, et « expérimentés » au-delà, comme le sont les docteurs). Elle précise également que les chercheurs, dont les doctorants, doivent avoir les moyens matériels d'effectuer leur travail. Cette Charte n'est pas limitée aux jeunes chercheurs : elle concerne tous les chercheurs en incluant explicitement les doctorants.

Et sur les conditions de travail des chercheurs ?

→ **Fabienne Goldfarb :** La Charte s'applique au privé comme au public. Elle s'intéresse essentiellement au déroulement des carrières (transparence dans les recrutements et les évaluations, accès à la formation) et aux mobilités thématiques, géographiques ou sectorielles. Au sujet des recrutements, elle demande notamment que « *le travail des chercheurs ne soit pas miné par l'instabilité des contrats de travail* », ce qui est une critique de l'emploi massif de contrats courts. Elle reste souvent floue sur les modalités d'application, puisqu'elle doit pouvoir s'appliquer à des systèmes politiques et sociaux différents. C'est donc à nous de préciser l'interprétation que l'on doit donner au texte dans le contexte français, par exemple pour les libéralités sans cotisations sociales

prohibées par la Charte (ce n'est pas forcément le cas dans des pays où les assurances personnelles volontaires sont prévues). Bien que ce soit une recommandation, c'est un outil qui sera utilisé pour l'évaluation des projets financés par l'UE et qui servira à comparer les conditions de travail des chercheurs dans différents pays.

Quelle proportion de doctorants bénéficie d'un statut de salarié ?

→ **Maude Le Gall :** Pour les biologistes, domaine que je connais le mieux, près de 85 % des thèses sont financées, nous sommes donc extrêmement bien lotis par rapport aux SHS. Cependant, plus de 30 % des thèses financées le sont encore par des bourses et des libéralités (ou au pire directement par les labos comme du travail au noir) c'est-à-dire sans aucune garantie sociale, pas de chômage à l'issue de la thèse, pas de congés maternité et pas de cotisation pour la retraite. Une personne recrutée à 35 ans peut se retrouver à commencer seulement à cotiser en ayant pourtant toujours été financée : une bourse pendant la thèse et des libéralités après la thèse ou parfois un salaire mais à l'étranger. Je vous laisse ajouter 42 annuités...

Le mouvement des chercheurs a sensibilisé nombre d'associations (et de régions) sur ce problème. Elles ont pris conscience de l'effet pervers de ce mode de financement et se trouvent maintenant face au dilemme de soutenir deux fois plus de doctorants avec des bourses ou deux fois moins avec des salaires.

→ **Fabienne Goldfarb :** C'est très variable selon les disciplines et les chiffres sont difficiles à obtenir : moins de 20 % des doctorants ont une allocation du ministère, équivalent à un salaire, 50 % n'ont pas de financements, les autres ayant des financements divers, salaires ou libéralités. Les doctorants non financés font des petits boulots (ou ont parfois un emploi stable comme les enseignants du secondaire) et ne sont pas payés pour faire la recherche qu'ils effectuent donc bénévolement (fréquemment

en lettres et SHS). Les autres financements sont très divers : écoles, collectivités territoriales, organismes de recherche, fondations, universités via notamment les ATER, etc. C'est un véritable maquis. Beaucoup ne donnent pas droit aux prestations sociales, même si le mouvement actuel va dans le sens d'une transformation des bourses en véritables salaires. C'est maintenant le cas de la plupart des financements de région et les fondations s'y mettent avec l'aide du ministère. Cependant, le dispositif ministériel est limité aux doctorants et les chercheurs doctorants ne sont pas concernés.

Et quid du montant du salaire ?

→ **Maude Le Gall :** Aujourd'hui, un doctorant financé par le ministère est à peine au-dessus du SMIC. Ce n'est pas suffisant pour vivre convenablement, notamment à Paris et c'est extrêmement dévalorisant quand on pense à la formation nécessaire.

→ **Fabienne Goldfarb :** En mars 2006, lors du vote du Pacte, François Goulard s'est engagé à ce que l'allocation de recherche soit portée à 1,5 fois le SMIC. Un communiqué de nombreuses organisations syndicales, de SLR et de la CJC a fait remarquer que cela signifiait un montant de 1826 € brut au 1^{er} janvier 2007, alors que les dernières informations disponibles évoquent une revalorisation de 8 % qui porterait ce salaire à 1523 € brut. Encore une fois, les mesures prises sont très loin de ce qui serait nécessaire pour revaloriser le doctorat. D'autres salaires sont concernés : dans de nombreux cas, le montant du financement (de la région, de fondations, etc.) est en effet calé sur l'allocation de recherche. De manière générale, ce montant devrait être déterminé en fonction de ce qui se pratique pour des travailleurs débutants possédant un diplôme de master, ce qui est le cas des doctorants et ce que recommande la Charte.

→ **Maude Le Gall :** Les doctorants sont impatients de voir cette promesse du gouvernement se réaliser. Ils n'y croiront que lorsqu'ils pourront la lire sur leur bulletin de

paie. Il est essentiel d'indexer le montant de l'allocation car plusieurs fois par le passé, elle a été augmentée sur un coup médiatique pour stagner ensuite pendant des années et se retrouver sous le SMIC comme c'est arrivé l'année dernière.

Sur 10 ans, le nombre de docteurs formés a diminué de 20 %, 27 % en « sciences exactes »...

→ **Maude Le Gall :** La non-attractivité du métier de chercheur ou d'enseignant-chercheur est catastrophique pour la recherche française de demain. Une formation très longue et mal, ou pas rémunérée, avec au bout peu d'espoir (statistique) d'intégrer la fonction publique, souvent après de longues expériences à l'étranger pour les biologistes : cela a de quoi faire peur aux plus passionnés. Cette non-attractivité touche les étudiants de master qui hésitent de plus en plus à s'engager vers une thèse mais également les jeunes docteurs actuellement postdoctorants à l'étranger.

La précarité, entre thèse et recrutement, quand recrutement il y a, n'est-elle pas un facteur dissuasif majeur ?

→ **Fabienne Goldfarb :** C'est effectivement fortement dissuasif : les « jeunes chercheurs » ont en général déjà entre 24 et 35 ans, un âge où l'on cherche à s'établir. Cette instabilité est particulièrement pénalisante pour les femmes, pour qui une maternité signifie forcément une pause – donc un CV moins fourni – sans compter les problèmes liés à l'accès aux congés maternité. Les CDD peuvent être utiles pour prendre le temps de postuler, pour remettre un pied en France, pour un accueil temporaire de collègues étrangers. Mais ces contrats doivent être en nombre limité, inclure une prime de précarité et une durée suffisante est également nécessaire pour travailler sereinement. Et la règle pour les postes de chercheurs de type CR2 ou pour les maîtres de conférence (MC) devrait être un recrutement en fin de thèse : les départs à l'étranger peuvent avoir lieu après recrutement, ce qui permettrait de le faire

»»»

»»

dans le cadre d'un vrai projet scientifique. Les chercheurs avec des CV plus étoffés devraient être recrutés CR1, DR ou professeurs (ou MC avec une reconstitution de carrière équivalente à celle d'un CR1). En fait, l'utilisation massive de contrats CDD est néfaste non seulement pour les chercheurs, mais également pour la producti-

tivité de la recherche : une certaine stabilité est nécessaire pour mener des travaux sur le long terme, assurer le suivi des expériences, du matériel, encadrer des doctorants. Les contrats courts poussent à travailler sur des sujets vendeurs, alors que les recherches les plus en vogue ne sont pas toujours les plus prometteuses en

terme de développement des connaissances.

La grande faiblesse française est la très petite proportion de cadres (10-15 %) ayant une formation par la recherche...

→ **Fabienne Goldfarb** : Le doctorat étant mal reconnu en dehors des métiers de la recherche (uni-



versité et organismes publics), les docteurs sont très touchés par le chômage, en comparaison avec d'autres formations de haut niveau (type ingénieur, écoles de commerce, etc.). Il n'est pas possible de redonner de l'attractivité aux carrières scientifiques si on n'élargit pas les débouchés, ce qui est valable tant dans les entreprises que dans les administrations (fonctions publiques nationales ou territoriales). Mais ce n'est pas uniquement dans un but corporatiste : les entreprises françaises sont peu innovantes, la recherche privée est en chute libre, ce qui présente un risque majeur pour l'économie sur le long terme. Pour qu'il y ait de vrais échanges entre la recherche et les entreprises, les administrations et les associations, il est nécessaire que plus de gens formés par la recherche travaillent en leur sein.

→ **Maude Le Gall** : Il est essentiel de convaincre les entreprises françaises, qui ne jurent encore que par les ingénieurs des grandes écoles, de l'excellence de nos docteurs. Ces derniers sont souvent bien mieux reconnus à l'étranger que ce soit en Allemagne ou aux USA et pas seulement pour faire des stages postdoctoraux. Mais si en suivant cette utopie, on arrivait finalement à ce que nos docteurs soient reconnus par l'entreprise et n'intègrent pas la recherche académique, nous serions quand même perdants. Il faut rendre la thèse attractive, c'est un premier point, mais il faut également rendre les métiers de la recherche et l'enseignement publics attractifs.

Au-delà de la situation des doctorants, comment rétablir l'attractivité des métiers d'enseignement et de recherche ?

→ **Maude Le Gall** : Il y a bien sûr la nécessité de pouvoir mener une recherche avec des moyens compétitifs. Un de mes amis ayant réalisé un très long postdoc (six ans) aux USA a été classé CR1 dans plusieurs commissions du CNRS... Pourtant il a beaucoup hésité avant d'accepter ce poste et de rentrer en France car il avait également plusieurs propositions intéressantes en Amérique du Nord. Son com-

mentaire était qu'il « *avait du mal à accepter un travail pour toutes les raisons sauf le travail lui-même* » : ce qui l'attire pour rentrer, c'est avant tout le rapprochement familial, la qualité de la vie en France (système scolaire, de santé) et les congés. Il est peu sensible à l'argument du statut de fonctionnaire et finalement ni le salaire ni les conditions de travail ne sont pour lui satisfaisants. À son âge et avec son expérience, il aurait la responsabilité totale d'une équipe de recherche ce qui est loin d'être le cas ici même s'il a une ATIPE. C'est sans doute pourquoi de ma génération, nombreux sont ceux qui ont fait le choix de rester outre-atlantique au moins encore pour une dizaine d'années.

→ **Fabienne Goldfarb** : La question des moyens est essentielle : matériels pour les expériences ou la venue de collègues étrangers, humains avec le recrutement d'administratifs, techniciens et ingénieurs. Ces derniers sont indispensables aux laboratoires, afin de décharger les chercheurs de travaux qui seront par ailleurs bien mieux réalisés par des ITA compétents que par des personnes dont ce n'est pas le métier.

Dans le cas particulier des enseignants-chercheurs, c'est également la réduction du nombre d'heures d'enseignement. Il est actuellement extrêmement difficile pour les jeunes recrutés de mener de front recherche et enseignement (à laquelle s'ajoutent bien souvent des responsabilités administratives peu ou pas prises en compte dans le service). Les universités essaient parfois de les décharger (du moins en sciences dites dures) et cet effort est louable. Mais ces décharges sont insuffisantes pour leur permettre de consacrer suffisamment de temps à leurs recherches, ce qui est d'ailleurs en contradiction avec la Charte européenne du chercheur.

Avec les 1000 CDD de l'ANR, qui s'ajoutent à bien d'autres, le gouvernement joue d'abord sur la précarité des jeunes. Et pourtant ces CDD on se les arrache !

→ **Maude Le Gall** : Il faut bien

manger... Que celui qui, sans emploi, refuse un CDD de l'ANR me jette la première pierre ! Je suis rentrée en France grâce aux fameux 550 CDD contre lesquels, ensuite, je manifestais dans la rue, pourtant je ne me sentais pas schizophrène.

Rentrer en France était ma priorité et j'avais essayé de passer les concours à partir des USA : c'était hors de prix et l'on ne me trouvait pas assez intégrée dans ma future équipe d'accueil... Et pour cause, je ne la connaissais pas ou peu.

Rentrer sur un CDD de 18 mois, renouvelé de façon quasi certaine, c'était pouvoir initier mon nouveau projet de recherche dans de meilleures conditions et m'engager dans la formation d'un doctorant. En revanche, chercher des financements tous les 12 mois est intolérable. On perd un temps fou entre écrire le projet de l'année N+1 et justifier les dépenses du financement N-1, c'est épuisant et pendant ce temps-là, personne pour faire les manip de l'année N... S'il faut vraiment des CDD, je ne suis pas complètement opposée à des financements de trois ou cinq ans pendant lesquels on a le temps de voir venir en espérant devoir les abandonner quand on est recruté. Tout dépend de l'existence, ou pas, de débouchés nombreux pour les docteurs dans le public et le privé.

Que diriez-vous à un étudiant pour le convaincre de faire une thèse ?

→ **Maude Le Gall** : Aux étudiants devant qui j'ai la chance d'intervenir ou à ceux qui me contactent pour des stages, j'essaye avant tout de communiquer ma passion pour ce métier. Et j'utilise malheureusement de plus en plus un argument très pragmatique : pourquoi ne pas faire une thèse et éventuellement un postdoc et « s'éclater » à réaliser pendant 10 ans des recherches passionnantes quitte à faire autre chose par la suite. Je suis partisane de la formation par la thèse comme une formation PAR la recherche et pas seulement POUR la recherche. ■

Propos recueillis par Henri Audier

Nouveau doctorat

les enjeux du professionnalisme

Dans un marché mondialisé de l'emploi des professionnels hautement qualifiés, les universités ont intérêt à prendre acte de la transformation du doctorat et considérer que leurs chercheurs doctorants, producteurs de savoirs et de savoir-faire, sont des ressources précieuses et valorisables.

PAULE BIAUDET¹, JEAN CHAMBAZ², SYLVAIN COLLONGE¹, ALBAN CORNILLET³

1. Maître de conférences à l'université Pierre et Marie Curie, Institut de formation doctorale.

2. Professeur des universités, université Pierre et Marie Curie, Institut de formation doctorale.

3. Docteur, ancien président de la Confédération des jeunes chercheurs.

Le système doctoral français connaît de profondes mutations depuis une quinzaine d'années (1). Ces mutations, lentes et invisibles au départ, ont été révélées – bien souvent – lors de crises (2) entraînant prises de conscience, analyses et propositions des acteurs les plus directement concernés (3). *A posteriori*, il est possible de constater dans ces évolutions un processus continu de reconnaissance du caractère professionnel du doctorat comme activité de production de savoirs et de savoir-faire. Ces toutes dernières années, certaines universités – mettant notamment en place des maisons des écoles doctorales, collèges ou instituts doctoraux – mais aussi la Commission européenne et l'European University Association ont également pris le relais, entérinant et accélérant les mutations à l'œuvre.

Le processus doit être achevé car un système de recherche professionnel ne peut pas longtemps tolérer : recours au travail au noir et au bénévolat, refus de verser le chômage et inattention portée aux poursuites de carrière dans la sphère académique comme ailleurs. Le système doctoral restant étant encore peu régulé, les situations locales ou disciplinaires sont très hétérogènes et les pratiques

les plus professionnelles côtoient donc les abus les plus préoccupants. Cette situation contrastée nuit à la crédibilité du système de recherche du pays et donc à son attractivité et son dynamisme.

Cependant des bases solides sont désormais posées pour corriger les dysfonctionnements et construire un système doctoral en

Le doctorat est entériné comme travail

phase avec les enjeux actuels posés par une société basée sur l'innovation et la connaissance, un marché mondialisé de l'emploi des professionnels hautement qualifiés, et par les nouveaux profils et attentes des doctorants. En effet, une redéfinition de la nature même du doctorat et de ses objectifs est maintenant entérinée.

Depuis plusieurs années déjà, le doctorat ne pouvait plus être considéré comme un simple accomplissement personnel ou une poursuite d'études acadé-

miques. Cette représentation ne correspondait plus à la réalité de l'activité quotidienne de la plupart des doctorants qui contribuent directement et massivement à la production scientifique.

Le premier texte officiel, en mars 2005, à avoir formalisé sérieusement la définition d'un nouveau cadre est assurément la Charte européenne du chercheur (4), qui juge bien que les doctorants sont des chercheurs à part entière, des chercheurs en début de carrière.

En France, depuis avril 2006, les textes rattrapent, eux, aussi leur retard : la loi indique désormais que le doctorat « constitue une expérience professionnelle de recherche sanctionnée, après la soutenance d'une thèse, par le grade de docteur » (art. L612-7 du code de l'éducation). Cette définition est reprise à l'article 1er de nouvel arrêté (5), publié fin août, qui régit le fonctionnement du doctorat et des écoles doctorales (ED).

Cette étape ouvre de nouvelles perspectives pour la reconnaissance du doctorat en France. Cependant, pour en tirer pleinement partie, il faut maintenant en assurer la mise en œuvre sur le terrain. Ceci nécessite des moyens,



financiers et humains, une méthode, mais aussi un changement culturel, afin de mobiliser tous les acteurs concernés.

Du «sujet de thèse» au projet doctoral

Le nouvel arrêté présente des points positifs pour les conditions de travail des jeunes chercheurs : nombre maximum de doctorants encadrés par un même directeur (nouvelle responsabilité des universités), augmentation de la représentation des doctorants au sein des conseils d'ED, responsabilisation des ED sur la faisabilité matérielle et financière des projets doctoraux.

Cependant, sur un aspect, pourtant crucial, le nouvel arrêté reste pauvre : la définition des projets doctoraux. Autour de cette question, se nouent en effet au moins deux enjeux essentiels : la force et la vitalité de la recherche

Améliorer la qualité des pratiques

française (aucun laboratoire ne pouvant survivre longtemps sans doctorants) et la qualité des docteurs diplômés. La plupart des difficultés que connaissent les doctorants dans leur travail proviennent en effet de la négligence de cette étape.

Tout d'abord, pour envisager de former un nouveau docteur, il faut bien plus qu'un «sujet de thèse». Il faut un environnement scientifique adapté, des collègues de travail, un responsable, des moyens techniques et financiers, un plan et un calendrier de travail, l'esquisse d'un projet profession-

nel, un profil de candidat, etc. Synthétiser tous ces ingrédients signifie monter un projet. Et pour être viable, un projet doit être soutenu ; c'est pourquoi un projet doctoral doit nécessairement être intégré dans la politique scientifique d'une unité de recherche.

Dès lors, l'élaboration d'un projet doctoral demande des connaissances et des moyens qui dépassent ceux des candidats. Cette élaboration doit donc être la responsabilité d'une équipe de recherche, responsabilité exercée par le chercheur expérimenté qui supervisera le projet.

De même, la responsabilité de la recherche – ou le montage – d'un financement associé à un projet doctoral est celle de l'unité de recherche et de l'encadrant, et non celle des candidats. Dans aucune sphère professionnelle, l'on ne demande à un candidat de cher-





cher lui-même l'argent qui servira à rémunérer son travail une fois recruté !

Traiter ces questions signifie intégrer une logique professionnelle de recrutement de candidats sur des projets doctoraux dont la faisabilité est évaluée en amont. Cette nécessité est reconnue dans le nouvel arrêté qui précise que les ED doivent « mettre en œuvre une politique de choix des doctorants fondée sur des critères explicites et publics » (art. 4). Puisque le cadre réglementaire laisse ensuite l'initiative aux établissements et aux ED, à eux de prendre le relais et de définir leur politique de genèse des projets doctoraux et de leur financement.

L'amélioration continue de la qualité des ED

Les ED sont des structures encore relativement récentes, peu dotées, et elles n'ont pas encore partout trouvé leur assise au sein des établissements. Leur périmètre a de plus évolué dans le cadre du processus de Bologne (LMD), et le nouvel arrêté entérine ce contour : les ED se recentrent sur le doctorat afin de devenir des fédérations d'unités de recherche et des outils de pilotage, et non plus des services pédagogique ou de gestion administrative d'usagers.

L'arrêté introduit encore d'autres nouveautés importantes (sur l'ouverture aux établissements d'enseignement supérieur privés, et sur la redéfinition de l'habilitation à

délivrer le doctorat) dont l'opportunité peut être discutée, alors même que dans leur périmètre actuel, les ED sont encore loin d'avoir trouvé les moyens d'accomplir l'ensemble de leurs missions. Malgré tout, ces dispositions renforçant fortement l'enjeu stratégique que sont les ED, on peut y voir un moyen pour inciter les établissements à s'y investir davantage.

Comment procéder ? L'arrêté incite à la mise en place de démarches qualité, précisant que le processus d'évaluation nationale prendra en compte les dispositifs d'auto-évaluation des ED mis en place par les établissements. Il est en effet urgent d'adopter pour le système doctoral une dynamique d'amélioration continue. Mais plutôt que de se focaliser sur le niveau de qualité actuel de chaque ED ou de chaque établissement dans la réalisation de ses missions (autrement dit leur « point de départ »), l'évaluation nationale doit porter sur la dynamique, c'est-à-dire se concentrer sur les marges d'amélioration réalisées par chacun.

Le ministère devra accompagner le développement de ces approches et attribuer des moyens spécifiques à ceux qui entrent dans une logique d'amélioration continue et qui joueront le jeu de la transparence, quelle que soit leur situation actuelle. Une fois le dispositif lancé, il sera possible d'évaluer les progrès effectifs et allouer les moyens en conséquence. C'est

seulement ainsi qu'une amélioration globale du dispositif doctoral est envisageable.

Valoriser le doctorat : le rôle des établissements

Avec la Charte européenne du chercheur et le nouvel arrêté, les établissements ont désormais à leur disposition un cadre perfectible mais fonctionnel pour consolider leurs ED. En définissant une politique doctorale cohérente et en mutualisant des moyens (humains, financiers, logiciels), il devient possible d'atteindre des tailles critiques permettant une meilleure visibilité, une meilleure répartition des tâches, une meilleure attention portée aux différentes missions.

Sur la base de structures renforcées, les établissements pourront perfectionner leur doctorat et être fiers de leurs docteurs. À condition toutefois que soit entreprise, y compris au niveau du ministère, une véritable révolution culturelle : nos docteurs ne gagneront rien à être déguisés en « super-ingénieurs » ou « super-gestionnaires », ils ont déjà des compétences rares, notamment pour le privé, qu'il serait déplorable de gâcher à grand renfort de « stages d'initiation à l'entreprise ». Non pas voir les doctorants comme un fardeau embarrassant, mais les tenir pour une ressource déjà précieuse et valorisable. ■

Paule Biaudet, Jean Chambaz, Sylvain Collonge, Alban Cornillet

→ NOTES/RÉFÉRENCES

1. On pourrait situer les origines de ces mutations vers la toute fin des années 80 quand, dans un contexte de massification de l'enseignement supérieur, le gouvernement décida d'accroître le nombre de doctorants en augmentant fortement à la fois le nombre et le montant des allocations de recherche (le nombre de soutenances a augmenté de plus de 50 % entre 1989 et 1993).
2. On citera notamment la grave crise de l'emploi doctoral de 1994-1995 ayant conduit à la publication du rapport Hotdocs et à l'émergence du mouvement jeunes chercheurs, ou plus récemment, le mouvement « Sauvons la recherche » de 2004.
3. Une première concrétisation de ces prises de conscience a été la mise en place de la Charte des thèses par l'arrêté du 3 septembre 1998.
4. Charte européenne du chercheur et Code de conduite pour le recrutement du chercheur (Commission européenne, 11 mars 2005).
5. Arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale.

Précarité

ceci n'est pas un article

« Entre la thèse et le recrutement », thème de ce numéro, il y a la précarité et les précaires. Or pour le gouvernement, ces gens n'existent pas. Souvent, ils ne sont même pas connus. Ceci n'est donc pas un article, mais une simple introduction au problème.

HENRI AUDIER

Directeur de recherche émérite au CNRS, membre du bureau national du SNCS.

Le CPE a illustré la signification de la précarité, conception libérale qui place l'intérêt et le pouvoir de l'employeur bien au-dessus des droits et de la liberté de l'employé. Dans l'enseignement supérieur et la recherche, les précaires avaient d'abord été un palliatif au manque d'emplois statutaires : personnels IATOS payés sur crédits pour faire fonctionner les universités ou CDD des fondations pour corriger le déficit en potentiel chercheur des sciences de la vie. Accessoirement, ce n'était pas sans incidences sur le contenu des recherches. On sait aujourd'hui que cette politique a conduit au vieillissement de l'âge de recrutement, facteur particulièrement négatif pour l'attractivité de nos carrières pour les jeunes.

Mais depuis trois ans, un pas qualitatif est franchi. La précarité est théorisée comme l'outil pour mener des recherches dites « sur projet », comprenez « à court terme ». À une recherche pilotée par des contrats, notamment par l'ANR,

correspond une politique de l'emploi sur CDD et ce, désormais, dans toutes les disciplines.

Combien sont les précaires ?

Malgré les demandes des syndicats, le gouvernement se refuse à effectuer un recensement. Quelques données existent sur les agents non titulaires IATOS et ITARF des universités et sur les ATER (1). Par contre pour les chercheurs, nous ne connaissons pratiquement rien sur ceux qui sont gérés par les universités, les fondations ou les associations et, *a fortiori*, sur ceux qui sont payés sur « libéralités » ou travaillant à l'étranger. Et c'est une part importante : le seul Institut Curie gère près de 400 postdocs. Par contre, on connaît le nombre de précaires « gérés » par les organismes. Malgré le maquis des procédures, le Bilan social 2004 du CNRS permet d'avancer le chiffre de 2500 chercheurs, français ou étrangers (2), soit *grosso modo* 5000 pour les EPST. Ce chiffre semble avoir

progressé en 2006 (3) du fait, notamment, des 1000 CDD supplémentaires créés par l'ANR.

On comprend parfaitement que les États-Unis développent cette politique : les CDD de luxe sont rentables pour faire tourner la machine américaine par le *brain drain*. Par contre, il serait temps que les pays d'Europe se réveillent à la fois pour investir dans la recherche mais surtout dans la formation, celle des docteurs notamment. Il faut d'abord mettre un terme à la chute des vocations scientifiques. Sous cet aspect, la Charte européenne du chercheur est un progrès important par la reconnaissance, dès la thèse, du travail du chercheur. Mais c'est un progrès insuffisant tant que, dans tous les pays de l'Union, des positions stables ne seront pas ouvertes à la grande majorité des jeunes docteurs dans les universités, les fonctions publiques et le secteur privé. ■

Henri Audier

→ NOTES/RÉFÉRENCES

1. En l'an 2000, le plan d'intégration de Sapin en avait recensé 33386 (hors emplois jeunes et « emplois de solidarité »), dont environ les deux tiers ont été intégrés, d'après un document de 2005 du CTP ministériel. Mais depuis, faute de créations d'emplois, de très nombreux autres CDD ont été créés depuis 2002. Les ATER sont 7326 en 2004, dont l'énorme majorité est à mi-temps d'enseignement et donc mi-salaire (4610 équivalents temps-plein). Mais pour 60% d'entre eux, ils sont en fin de thèse et seule une petite minorité est à plus d'un an après la thèse.

2. Sur environ 5000 « non-statutaires » (équivalents temps-plein) du Bilan social 2004 du CNRS, nous n'avons pas décompté comme précaires des remplacements de courte durée, des détachements et les financements de thèses comme les BDI.

3. En 2006, d'après le « bleu » du budget 2007, on sait qu'il y avait 11906 « équivalents temps-plein » précaires dans les laboratoires des EPST, soit 21,6% de l'effectif chercheur et ITA, dont 6386 au CNRS.

L'attractivité européenne

constats et remèdes

Le phénomène ancien de la fuite des cerveaux pose le problème de l'attractivité de la recherche européenne. La Charte du chercheur et le code de conduite pour le recrutement des chercheurs en Europe constituent des avancées sur lesquelles s'appuyer.

FRANCIS VELLA

Président sortant d'Eurodoc (Conseil européen des doctorants et jeunes chercheurs).

On attribue à la British Royal Society d'avoir introduit l'expression *brain drain* pour décrire le flux de « cerveaux » émigrant vers les États-Unis dans les années 1950-1960. Cette préoccupation connaît un regain d'intérêt dans le cadre des changements de contextes culturels, politiques et technologiques actuels. En Europe, c'est l'instauration de la stratégie de Lisbonne qui a relancé cette préoccupation. Avec un objectif d'investissement en recherche et développement affiché à hauteur de 3 % du PNB, l'équivalent de 700 000 chercheurs supplémentaires devraient être recrutés au sein de l'Union d'ici 2010. Les autorités compétentes ont donc tout intérêt à maîtriser un phénomène susceptible de toucher d'abord la population des jeunes chercheurs doctorants et postdoctorants.

La circulation des cerveaux

Bien que la notion semble familière, le phénomène de « fuite des cerveaux » s'avère très complexe et demeure encore mal compris. Des travaux récents plaident ainsi pour une reconsidération en profondeur du concept : il convient plutôt de parler de circulation des cerveaux (1) (2). La notion de fuite fait en effet référence à une pola-

risation définitive des échanges. Or, seules des asymétries de flux peuvent être clairement mises en évidence. Il est en effet difficile d'enregistrer le retour des chercheurs celui-ci pouvant prendre de multiples formes et s'étaler sur de longues périodes. Il convient aussi de ne pas extrapoler trop rapidement des conclusions tirées de populations spécifiques. Ceci

Brain drain : un phénomène complexe

est particulièrement vrai pour les sciences humaines et sociales trop souvent absentes des échantillons étudiés alors que la littérature regorge d'études focalisées sur les sciences techniques classiquement reconnues comme moteurs de l'innovation. En fait, il convient même de rejeter tout préjugé sur les coûts et bénéfices réels de la fuite : il est ainsi incertain d'assumer qu'elle concerne les meilleurs éléments d'une population, et des

prédictions contradictoires quant à ses effets sur l'économie sont toujours d'actualité (3) (4).

Une attractivité européenne inégale

Concernant les jeunes chercheurs, un problème supplémentaire provient souvent du manque de spécificité des échantillons étudiés (pas de distinction par exemple entre doctorants et autres étudiants). Ceci explique un déficit chronique de données spécifiques en la matière, et lorsque ces données existent, elles sont souvent incomplètes.

S'il n'est pas possible de tirer de conclusions quant à une réelle fuite des cerveaux chez les jeunes chercheurs, il est cependant possible d'établir certaines tendances quant à l'attractivité européenne (2). Certains pays semblent ainsi très attractifs : la proportion d'étrangers en doctorat ou nouveaux docteurs est de 36 % au Royaume-Uni (2004) et 25 % en France (1999). La situation peut néanmoins être contrastée en Europe, l'Allemagne et certains pays de l'Est et du Centre n'attirant que des proportions modestes d'étrangers en doctorat : 7 % ou moins (2) (5). Par comparaison,

près de 25 % des nouveaux docteurs sont étrangers aux États-Unis où les Asiatiques sont cinq fois plus nombreux que les Européens (2) (6). Hormis pour le Royaume-Uni, il est possible que la proportion de doctorants américains ne soit pas très significative en Europe (2) (7). Cette tendance se retrouve potentiellement pour les chercheurs postdoctorants : peu d'Américains en Europe, mais en sciences de la vie, 66 % des Allemands travailleraient aux États-Unis ainsi que 30 % de Français.

L'attractivité américaine

Ces asymétries révèlent donc des différences d'attractivité ponctuelles entre les États-Unis et l'Europe. Cependant, du fait de données incomplètes, il n'est pas possible d'établir une quelconque « fuite » ou de savoir si elles reflètent un plus grand rayonnement culturel, économique ou scientifique. L'attractivité des États-Unis n'est en tout cas pas nouvelle : par exemple, la part de doctorats accordée à des étrangers n'a cessé d'augmenter depuis les années 1920-1930 : 6 % avant 1940, 12 % en 1960-1970, 40 % en 1996 (2). Par ailleurs, au-delà des précautions d'usage évoquées plus haut, il convient aussi de replacer ces chiffres dans le contexte de leur évolution temporelle. Ainsi la part des nouveaux docteurs asiatiques

est-elle en diminution aux États-Unis (8).

La Commission européenne

On l'aura compris, la question de la fuite des cerveaux est un problème complexe dont on est loin de mesurer tous les paramètres. Ce qu'une telle étude révèle en revanche concerne l'importance de l'attractivité. Au-delà des effets

L'approche de la communauté européenne

induits par certains paramètres endogènes (liens linguistiques ou culturels), c'est à ce niveau que les gouvernements peuvent intervenir (1). C'est certainement l'approche qu'a retenue la Commission européenne qui multiplie les dispositions permettant d'améliorer l'attractivité de l'Union. Sa cible privilégiée est naturellement les jeunes chercheurs dont les conditions de travail et les perspectives de carrières sont globalement très mauvaises en Europe.

Sa collaboration avec Eurodoc, la fédération européenne des jeunes chercheurs (9), et Euroscience (10), a abouti à la publication de la Charte des chercheurs et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs en Europe (11) qui propose une réglementation professionnelle de l'activité de recherche dès le doctorat et vise à réduire nombre de mauvaises pratiques. Bien que simple recommandation sans caractère légalement contraignant, cette proposition pourrait prochainement s'assortir de contreparties financières en fonction de son application. L'accueil unanimement positif qu'elle a reçu reflète la pertinence de la méthode. Elle complémente utilement des outils plus rigides et moins spécifiques telle que la directive sur les contrats courts (12) qui montre déjà ses limites. Assortir ces mesures d'un développement volontariste des indicateurs et outils de suivi de la mobilité et des carrières des chercheurs permettrait indéniablement de relever le défi de l'attractivité européenne. Cela est d'autant plus important que les solutions applicables aux jeunes chercheurs doivent être développées spécifiquement et ne sont pas applicables à d'autres catégories de « cerveaux ».

Francis Vella

→ NOTES/RÉFÉRENCES

1. www.fischer-crane.com/The_Brain_Drain_-_Old_Myths__New_Realities.pdf
2. <http://cadmus.iue.it/dspace/bitstream/1814/4286/1/RSCAS+2006.11.pdf>
3. <http://ssrn.com/abstract=422547>
4. http://econ.worldbank.org/external/default/main?imgPagePK=64202990&entityID=000016406_20050901171456&menuPK=64210521&pagePK=64210502&theSitePK=1572893&piPK=64210520
5. <http://caliban.sourceoecd.org/pdf/b02.pdf>
6. <http://miranda.sourceoecd.org/pdf/b03.pdf>
7. http://cordis.europa.eu/indicators/third_report.htm
8. www.futureofinnovation.org/PDF/Benchmarks.pdf
9. www.eurodoc.net
10. www.euroscience.org
11. http://europa.eu.int/eracareers/pdf/eur_21620_en-fr.pdf
12. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31999L0070:FR:HTML>

La précarité scientifique en Italie

La situation de la recherche publique en Italie se caractérise par la multiplication des formes de travail précaire dans les universités et les organismes de recherche. Cette précarité aggravée par le manque de financements a déclenché un large mouvement de protestation.

MELANIA DEL SANTO¹, V. FRANCESCO POLCARO²

1. Chercheur sous contrat à l'Institut national d'astrophysique, coordinatrice des précaires de la recherche.
2. Chercheur à l'Institut national d'astrophysique, Fédération des travailleurs de la connaissance-CGIL.

En Italie, la tendance à une déstabilisation du travail scientifique s'inscrit dans une situation relativement plus complexe que dans les autres nations européennes. La recherche publique italienne, dans les universités et dans les organismes publics

de recherche (OPR), a été, tout compte fait, compétitive au niveau international, que ce soit par la qualité scientifique ou par la productivité et l'efficacité dans l'emploi des ressources (CNR, 2001). Cependant, les recrutements dans les universités et les OPR ont été

effectués d'une façon extrêmement discontinuée, avec de longues périodes pendant lesquelles ils ont été insuffisants dans les universités et tout à fait bloqués dans les OPR. Pour y remédier, on a procédé à de nouvelles embauches, en assez grand nombre, pendant des



courtes périodes (Broccati, 2006). Mais ce dernier cas de figure remonte au début des années 1980.

Une recherche récente (Sab-bioni, 2006) a montré qu'à cause du nombre très réduit de nouvelles embauches dû au manque de financements, les effectifs actuels des personnels en service permanent dans les universités italiennes sont semblables à ceux d'avant 1985. Ceci explique que la moyenne d'âge (plus de 50 ans) du personnel des universités et des OPR est relativement plus élevée que dans les autres pays européens. On estime que les prochains départs en retraite causeront une perte dévastatrice des connaissances et des compétences du système scientifique national (Zepperi et Sylos Labini, 2006).

Multiplication des contrats précaires

L'introduction formalisée des contrats de travail temporaires, d'abord dans les OPR (1) puis dans les universités (2), s'est donc développée en Italie au cours des 25 dernières années. Elle a été nécessaire pour compenser, d'une certaine façon, la très grave pénurie de personnel dans ces institutions.

Cependant, ces contrats ont été souvent justifiés (voir, pour exemple Confindustria, 1995; Associazione TreeLLLe, 2005) par les mêmes raisons théoriques utilisées, dans d'autres pays, par les économistes néoclassiques pour affirmer la nécessité de la flexibilité du travail scientifique. Les premiers contrats temporaires avaient au moins l'avantage de garantir la retraite, les vacances, les congés maladie et de maternité avec une durée raisonnable (d'un à cinq ans).

À la fin des années 1990, la loi italienne pour «aider la compétitivité de l'industrie» a introduit des nouvelles formes de travail précaire, avec une durée limitée à quelques mois, comme le «travail à projet», la «collaboration coordonnée et continue», etc. De plus, l'on n'a jamais cessé d'employer les bourses d'une façon inappropriée pour payer le travail de chercheurs déjà complètement formés.

50 000 précaires dans les universités italiennes

Le résultat de ce processus a été une prolifération chaotique de formes de travail précaire, dans les universités et les OPR, qui a produit une multitude de chercheurs précaires, difficilement quantifiables mais en grand nombre. Selon des évaluations des syndicats, il y a au moins 50 000 précaires dans les universités (Martino, 2006) et 8 000 dans les OPR. Dans certaines organisations de taille réduite, les précaires constituent maintenant la quasi-totalité (3) du personnel de recherche (CPI, 2006). Une conséquence de cette situation a été la dramatique réduction des inscriptions en facultés scientifiques (Brandi et al. 2005), due, plus qu'à la «baisse des vocations», à la diminution de réelles possibilités de travail scientifique.

Le gouvernement de droite, qui a dirigé l'Italie de 2001 à 2006, a

encore aggravé cette situation et le dramatique sous-développement du système de recherche national avec l'arrêt répété des embauches et la baisse des ressources financières. De plus, la ministre de l'Instruction, Université et Recherche a poursuivi un système de réformes orientées vers une forte diminution de l'autonomie de ces institutions et la transformation du système public de recherche en un instrument exclusif d'aide au système productif, sans intervenir, d'aucune façon, pour orienter la structure de l'industrie italienne en direction des productions à haute technologie.

Un mouvement de protestation sans précédents

Face aux conséquences de cette grave situation, l'on a vu aussi en Italie naître et se développer un mouvement sans précédents par son importance et son homogénéité. Après la défaite du gouvernement de droite aux élections du 9 avril 2006, la même coordination des associations et syndicats de l'université et de la recherche qui avait conduit la protestation a demandé au nouveau gouvernement de centre-gauche l'abrogation des «réformes» de la droite et un plan extraordinaire d'embauches stables dans les universités et les OPR. Le ministre s'est déclaré d'accord. Mais maintenant le problème, c'est la disponibilité des ressources car le gouvernement précédent a laissé l'Italie dans une situation financière catastrophique. Cependant, la question du manque de personnel stable dans les universités et les OPR italiennes ne peut plus attendre. ■

**V. Francesco Polcaro et
Melania Del Santo**

→ NOTES/RÉFÉRENCES

1. Avec l'art. 36 de la loi 70/1975 et après avec l'art. 23 du décret du président de la République 171/1991, qui ont institué plusieurs cas de figures de «chercheur sous contrat de travail à durée déterminée».

2. Avec l'art. 32 de la loi 549/1995 qui a permis aux universités d'embaucher des «chercheurs à contrat» et, après, avec l'introduction du «professeur à contrat».

3. Les cas extrêmes sont ceux de l'ICRAM où tout le personnel scientifique est précaire et de l'ISFOL (93%).

Recherche et enseignement supérieur au Royaume-Uni

Malgré l'entrée en vigueur de l'ultime volet de la législation britannique mettant en œuvre la directive européenne sur les CDD, la précarité de l'emploi des chercheurs et des postdocs au Royaume-Uni reste importante.

STEVE WHARTON

Co-président de l'UCU (University and college Union), maître de conférences 1re classe à l'université de Bath.

Au Royaume-Uni, les universités ne dépendent pas directement de l'État et leurs employés ne sont pas fonctionnaires. Il n'empêche que la plupart du financement vient de l'État par le truchement du *Higher Education Funding Council*. Il y en a un pour l'Angleterre, un pour l'Écosse et un pour le Pays de Galles ; l'Irlande du Nord dépend du département de l'Enseignement du pays. En outre, il existe des *Research Councils* ou conseils de recherche disciplinaires qui allouent de l'argent à la recherche.

Malgré l'augmentation des fonds alloués au secteur universitaire par le gouvernement actuel, due en partie à l'imposition des frais d'inscription qui à partir de cette année se situent entre 1275 et 3000 € pour le premier cycle, la précarité de l'emploi subsiste dans le domaine universitaire. Pour le présent article, je vais me concentrer sur deux aspects particuliers du paysage universitaire britannique, à savoir :

1. L'évaluation régulière de la recherche (connue sous le sigle RAE) ;

2. La pleine estimation comptable de la recherche (Full Economic Costing).

Un salaire féminin de 13% inférieur à son équivalent masculin

Ceci dit, il ne faut pas oublier le déséquilibre salarial qui se traduit, entre autres, en un salaire féminin de quelque 13% inférieur à son équivalent masculin pour un même poste.

L'imposition, depuis 2001, d'une structure salariale unique touchant tous les postes universitaires de l'appareil au professeur (mais toujours pas appliquée dans certaines institutions) et d'une évaluation associée par poste devrait permettre une transparence et une comparaison entre postes de

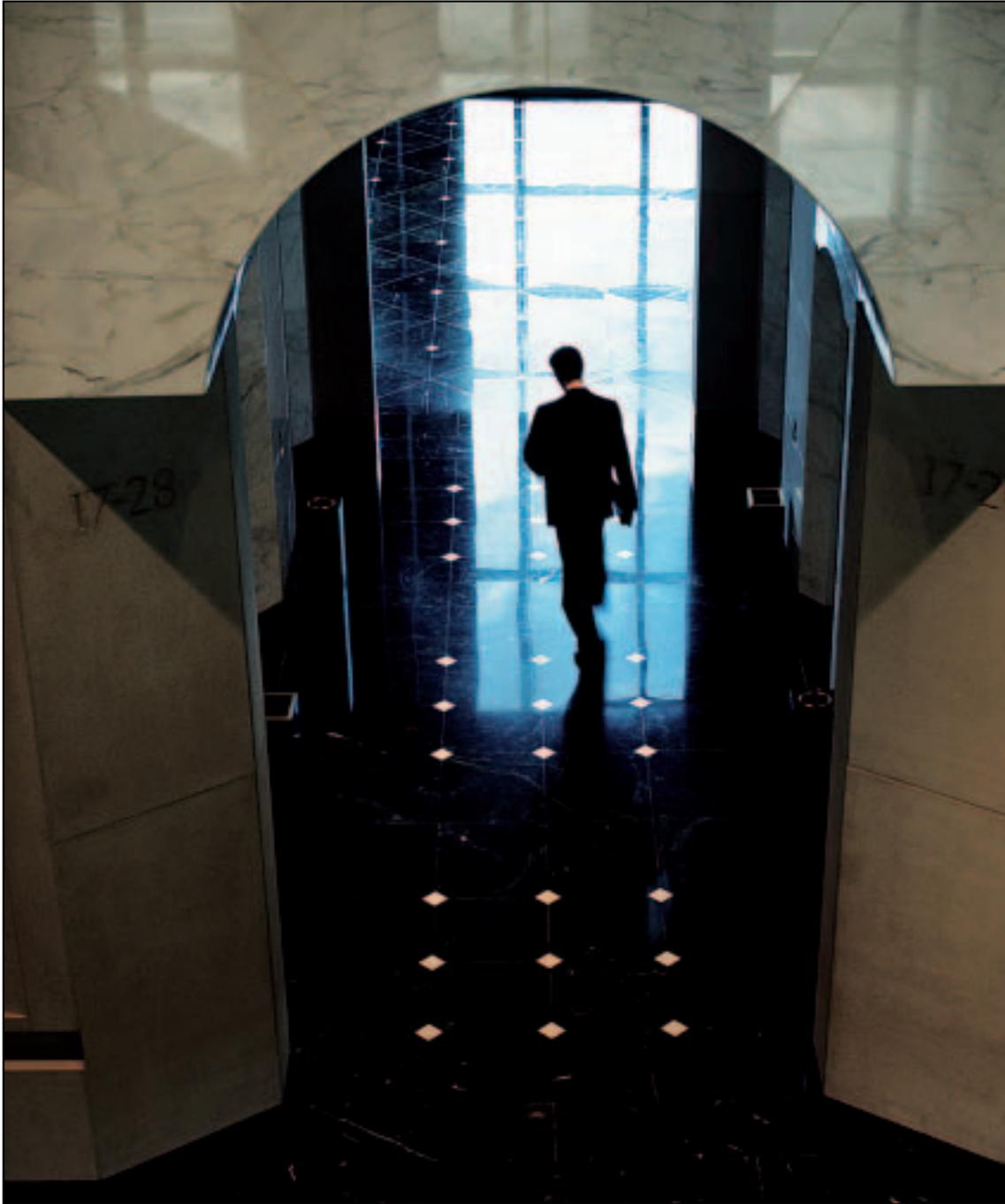
même valeur donnant la possibilité aux chercheurs de mettre en question les obstacles qui leur sont imposés en matière de progression, de développement et de traitement.

Et qui parle traitement et recherche ne peut ignorer le premier volet de cet article, le RAE.

Research Assessment Exercise (RAE)

Initié à la fin des années 80 par le gouvernement conservateur afin d'obliger les universités de justifier leur « produit recherche » aux yeux d'un ministère des Finances avare, le RAE est devenu un outil de contrôle managérial qui se traduit par le harcèlement de certains enseignants et chercheurs et une situation dans laquelle toute autre activité académique devient secondaire.

Comme dans le football, il y a même des transferts d'équipes entières de chercheurs entre universités afin de permettre à telle ou telle université de se placer en haut de la ligue. Nonobstant l'amélioration de la qualité de la recherche pendant la période en question (là



où quelque 38 % de la population avait été classée en recherche au niveau international en 1996, ce chiffre a augmenté à 55 % en 2001), il faut constater, comme dans les autres jeux, une adaptation aux conditions de l'exercice : plus on y joue, plus on sait quoi faire !

C'est en partie pour faire face à cela que le gouvernement change les règles du jeu pour le cycle 2008, allouant des étoiles à chaque chercheur (de façon ano-

nyme, bien sûr) et dressant un profil pour chaque unité de recherche.

Pour y faire face, les managers universitaires utilisent un discours qui parle d'universitaires qui sont actifs en recherche ou pas. Cela implique que ceux qui ne sont pas reconnus comme tel auront à assumer plus d'administration et d'enseignement afin de permettre aux « stars de performer ». Des carrières professionnelles sont ainsi brisées par cette simple dési-

gnation qui provient plutôt d'une décision stratégique pour maximiser son score qu'une évaluation indépendante de tel ou tel individu. Qui plus est, si l'on scrute les détails des RAE précédents, on remarque que « l'effet genre » joue ici : un chercheur masculin a plus d'une fois et demie la possibilité d'être sélectionné pour le RAE que son homologue féminin. Les minorités ethniques sont aussi plus probablement victimes d'exclusion du RAE que leurs collègues.

»»»

>>>

Full Economic Costing (FEC)

Afin de justifier plus d'investissement dans l'infrastructure de la recherche, le gouvernement Blair avait demandé aux universités de démontrer exactement comment ils dépensent l'argent reçu. Tout universitaire-chercheur avait donc dû calculer en termes de pourcentage, son allocation de temps à l'enseignement, à la recherche, à l'administration, etc., afin de comparer ces chiffres de « rendement académico-universitaire » aux entrées d'argent pour déterminer si la recherche était financée de manière appropriée ou si, comme nous l'avons tous constaté, les sommes en question n'étaient pas suffisantes et que la recherche était subventionnée par l'argent alloué en principe à l'enseignement. Comme on peut l'imaginer, on nous a donné raison et le gouvernement a donc fourni plus de fonds pour la recherche à condition d'affiner le système TRAC existant (approche transparente à la comptabilité) afin de calculer tous les frais de recherche. Et le TRAC devient donc FEC.

Mais de ces demandes afin d'estimer le soi-disant vrai coût de la recherche résultent, dans certaines institutions, des exigences idiotes. Par exemple, tout demandeur de financement de recherche est parfois prié de bien vouloir calculer ses besoins en crayons, encre, papier d'imprimante, etc. sur la période de financement anticipée. Fichtre ! Exit donc la théorie et la recherche elle-même...

Mais il ne faut pas ne parler que des points négatifs. Malgré ces inepties, le FEC devrait nous fournir un moyen de stabiliser la

situation de l'emploi des chercheurs qui passent souvent de CDD en CDD dans un système qui prête peu d'attention au chercheur lui-même, le voyant plutôt comme un rouage dans le système. Selon les statistiques, chaque institution bénéficierait de plus de fonds, de l'ordre d'un million de livres chacune, permettant ainsi de continuer de financer les chercheurs

Des nouveaux financements pour stabiliser la carrière des chercheurs

entre contrats et donc de stabiliser leur situation. On pourra donc aussi investir dans le développement de carrière de cette partie souvent abusée de la communauté académique.

Qui plus est, l'entrée en vigueur au Royaume-Uni, en juillet 2006, de la directive européenne concernant les CDD, stabilise, elle aussi, la situation et donne enfin la possibilité d'une vraie carrière de chercheur avec des perspectives d'évolution. Les améliorations apportées à cette réglementation appliquée au domaine universitaire existent en large partie grâce aux actions de notre syndicat.

De la même manière, nos efforts pour protéger la carrière des chercheurs ont abouti à la mise en place d'un accord de chercheur universitaire imposant

un cadre administratif et des principes qui devraient déterminer les relations entre institution et chercheur.

Nous parlons régulièrement avec l'organisation qui regroupe les représentants des fonds de recherche britanniques, le RCUK. Nous luttons ainsi pour la stabilité de la carrière des chercheurs, insistant sur le fait que la situation financière améliorée provenant du FEC est telle que l'utilisation des CDD n'est plus appropriée.

On pourrait même argumenter que c'est grâce à une suggestion ancienne de notre vice-secrétaire général que nous voyons l'évolution des principes du concordat britannique dans la Charte européenne du chercheur actuellement en discussion. Elle aussi reconnaît le concept d'une carrière de chercheur, permettant ainsi de réglementer le développement professionnel de l'individu.

En guise de conclusion

Nous voyons que la situation des chercheurs au Royaume-Uni n'est pas parfaite mais c'est grâce aux efforts syndicaux qu'elle est en train de s'améliorer. Il n'empêche qu'il nous faut tous et à toute occasion répéter que les CDD ne sont pas la meilleure manière d'assurer l'infrastructure et les perspectives de carrière des chercheurs. Trois éléments clés – salaire, sécurité de l'emploi et développement de carrière – restent primordiaux pour tous ceux et toutes celles qui travaillent dans les universités et institutions d'enseignement supérieur et de recherche. ■

Steve Wharton

→ NOTE/RÉFÉRENCE

Steve Wharton – alors président de l'AUT – a participé au Conseil syndical national (CSN) du SNCS. Ce CSN qui avait pour thème « Europe et recherche » a eu lieu à Meudon Bellevue en novembre 2005. Cet article reprend, en grande partie, son allocution qu'il a prononcée lors de ce Conseil syndical national.

Vous trouverez sur le site du SNCS à l'adresse ci-dessous les conclusions du CSN : http://www.snscs.cnrs-belleuve.fr/article.php3?id_article=213

Chercheurs et doctorants en Allemagne

Cet article présente les spécificités de la recherche allemande caractérisée par la diversité des statuts des chercheurs publics au sein des universités (65 % des chercheurs) ou des organismes de recherche (35 %) et par le fait que seule une partie des professeurs et des chercheurs bénéficie de CDI. Il constitue une synthèse volontairement non commentée de rapports et de sources officiels.

Les activités de recherche publique se concentrent dans les universités qui emploient

la plus grande partie des chercheurs publics et les organismes de recherche extra-universitaires,

indépendants des universités mais soutenus par l'État, au sein d'instituts dont la taille est supérieure

»»





à celle des laboratoires en France. Il existe également des «centres techniques» (Bundesanstalt: BAM, BGR, PTB, BAZ, etc.) relevant des ministères fédéraux de l'économie, de la protection du consommateur, de l'alimentation et de l'agriculture, etc.

La recherche fondamentale est principalement financée par des moyens publics (85,5 % pour les universités contre 12,2 % issus de l'industrie). Les instituts Fraunhofer (recherche appliquée) sont en revanche financés en majeure partie par l'industrie. La volonté des pouvoirs publics est d'atteindre un maximum de financement sur projets (appels à projet, évaluation, sélection). Actuellement on peut estimer à 50 % la part du budget public attribué à des projets. La DFG, agence de moyens pour la recherche, soutient annuellement environ 25 000 projets dont 80 % environ correspondent au financement de la recherche universitaire. Elle joue un rôle central dans la structuration de la recherche universitaire.

Statuts des chercheurs publics

Le statut du chercheur, le contrat et le système de rémunération varient selon les organismes de recherche. La structure fédérale impose une loi-cadre qui est mise en œuvre de façon spécifique selon les Länder. Différentes lois fixent les rémunérations de base de certaines catégories de personnel. On distingue ainsi les grilles salariales de rémunération des fonctionnaires de celles des employés de l'État fédéral et des Länder. Les professeurs des universités sont généralement des fonctionnaires titulaires tandis que le personnel scientifique travaille sur la base de contrats à durée déterminée.

Dans les organismes de recherche publics indépendants, le statut de la fonction publique est en vigueur : les organismes octroient à leurs employés des contrats similaires à durée variable. En général, les directeurs d'instituts bénéficient d'un statut de fonctionnaire notamment au sein de la société Max-Planck tandis que

pour les autres prévaut le droit des employés publics (BAT).

La législation prévoit en général l'application de CDI et seulement dans des cas exceptionnels des CDD. Dans les faits, c'est le contraire : le CDD prend une place importante dans les universités et les organismes de recherche indépendants notamment pour des projets d'une durée limitée financés par des fonds tiers qui demandent beaucoup de flexibilité.

Le CDD s'impose dans les faits malgré la législation

Fonctions et tâches

Le statut d'enseignant-chercheur s'applique essentiellement à l'université. Le temps consacré à l'enseignement est imposé par l'université en tant qu'employeur (8 à 9 heures de cours par semaine pour un professeur d'université : davantage pour les professeurs d'écoles supérieures spécialisées). Le reste du temps, le chercheur peut se consacrer à la recherche dans les organismes extra-universitaires. Il existe la possibilité de faire des «semestres de recherche» pendant lesquels le chercheur se consacre uniquement à la recherche. La durée de ces semestres est déterminée individuellement par les différents Länder. À cet effet, la DFG propose un soutien sous forme d'un financement de personnel intérimaire. Cet équilibre entre enseignement-recherche est imposé par le principe Humboldt qui prévoit des liens forts entre les deux activités. L'inconvénient de ce principe est que certains professeurs considèrent l'enseignement comme un fardeau.

Dans les faits, une partie des scientifiques œuvre beaucoup pour

trouver des financements externes (*Drittmittel*: financements tiers) et ne participe généralement qu'à l'enseignement de base. Une autre partie des chercheurs se consacre prioritairement à la recherche et à l'enseignement sur des sujets de pointe moins soumis aux contraintes de publication et à la concurrence de spécialistes internationaux. De nombreux enseignants-chercheurs s'impliquent également dans les laboratoires des organismes de recherche extra-universitaires. Les pouvoirs publics veillent à la proximité de ces instituts avec les facultés universitaires. Une grande majorité de directeurs d'instituts sont également professeurs au sein d'une université proche. Cette règle se pratique systématiquement au sein des Fraunhofer qui disposent généralement de chaires de professeurs à l'université.

Recrutement et carrière

Hormis le système de Junior Professor (BMBF) et le programme 6 Emmy Noether de la DFG, les jeunes chercheurs sont rémunérés en permanence sur projets et fonctionnent donc sur des contrats à durée limitée (3 ans en moyenne), tout en préparant leur habilitation qui leur permettra ensuite de postuler à un poste de professeur en université ou au sein des grands organismes de recherche. Les enseignants-chercheurs et chercheurs non titulaires – qui n'ont pas de poste de professeur – fonctionnent également sur projets donc sous contrat.

Les critères de recrutement sont généralement le niveau scientifique (doctorat, habilitation pour l'enseignement supérieur), la qualité du parcours professionnel, le nombre de publications, le montant des «financements tiers» obtenus, etc. Dans les universités, l'habilitation pour l'enseignement supérieur était jusqu'il y a peu une condition quasi-indispensable au recrutement des professeurs de l'enseignement supérieur. La thèse de doctorat est systématiquement requise pour la majorité des disciplines. Pour les candidatures au sein des écoles supérieures techniques (Fachhochschulen), il est

nécessaire d'avoir un doctorat et généralement une expérience professionnelle d'au moins cinq ans (dont trois ans hors université) ainsi que des connaissances particulières dans des applications ou dans le développement de découvertes et méthodes scientifiques.

Les conditions d'embauche ainsi que les obligations de service des professeurs sont réglementées par la loi-cadre de l'enseignement supérieur (HRG) et les lois d'enseignement supérieur propres à chaque Land. En principe, les « candidatures-maison » sont interdites (Hausberungsverbot) afin d'éviter le favoritisme. Ainsi, un candidat postulant pour un poste de professeur ne peut pas être déjà en poste dans l'établissement pour lequel il postule. Une commission présélectionne dans un premier temps des candidats puis leur fait passer un entretien et parallèlement une évaluation est menée en dehors de l'université. Après cela, la commission fournit une liste de trois personnes en moyenne. Généralement, l'appel pour le poste est alors proposé aux premiers classés; la décision définitive incombe selon le Land au ministre compétent ou au président de l'université. En cas de refus des candidats retenus, la procédure peut se prolonger par un deuxième appel à candidatures.

Il existe de nombreux types de contrats, souvent à durée déterminée (2, 3 ou 5 ans), et pouvant être liés à un projet précis financé par des fonds tiers. Les offres d'emploi, de postdoctorats et d'emplois étudiants à mi-temps sont généralement disponibles sur Internet et les recrutements se font sur dossiers et entretiens.

Doctorants et postdoctorants

En principe, les doctorants et les postdoctorants ont le statut d'employé de l'État fédéral et des Länder relevant donc du statut des services publics. Mais ils travaillent aussi souvent en tant que « personnel enseignant » dans les universités (assistants scientifiques d'une chaire de professeur, auxiliaires scientifiques...). Certains sont également boursiers pour une chaire, au sein d'un organisme ou

Doctorants allemands en recherche de statut juridique

bien sans rattachement à une institution. *In fine*, les doctorants sont souvent classés dans la rubrique étudiants/personnel scientifique. En 2002, ils se sont vus attribuer pour la première fois un statut propre dans la loi encadrant le fonctionnement des établissements d'enseignement supérieur (Hochschulrahmengesetz), qui n'est cependant actuellement plus en vigueur (arrêt de la Haute cour de justice).

L'évaluation

Un système standard d'évaluation des chercheurs n'existe pas. Quelques organisations (par exemple le Conseil pour la science) ou la presse établissent des évaluations ou des « classe-

ments des universités » selon leurs propres critères.

Tous les bailleurs de fonds réalisent des évaluations de la recherche qu'ils financent. Quelques organismes de recherche mènent régulièrement des auto-évaluations ou chargent des entreprises externes de telles évaluations. Cependant elles ne prennent pas en compte prioritairement le travail de chaque chercheur, mais celui des instituts de recherche, de leurs départements ou de groupes de chercheurs travaillant sur un projet donné.

En règle générale, la composition des organes d'évaluation s'effectue selon les critères suivants : indépendance et réputation scientifique internationale des membres. Dans le cas de la DFG, les demandes de soutien sont soumises à ses experts honorifiques selon une procédure écrite ou discutée au sein de groupes d'experts. Dans les deux cas, une participation des chercheurs étrangers est également possible, notamment dans le cas où des experts allemands spécialisés ne seraient pas disponibles ou pour des raisons de suspicion légitime. Les critères sont déterminés par l'organe d'évaluation respectif.

Les évaluations de la DFG sont considérées par la communauté scientifique comme un label de qualité. Aussi, le nombre de projets financés par la DFG et leur nature dans un établissement universitaire constituent-ils un critère de qualité et les universités n'hésitent pas à préciser les projets pour lesquels elles ont reçu un tel financement. ■

→ NOTES/RÉFÉRENCES

Cet article est basé sur les sources suivantes :

- Le ministère fédéral de l'Enseignement et de la Recherche (BMBF) : www.bmbf.de
- L'agence de moyens pour la recherche allemande (DFG) : www.dfg.de/
- Les organismes de recherche allemands : la Max Planck Gesellschaft (MPG) : www.mpg.de/, la Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz e.v. (WGL) : www.wgl.de/, la Helmholtz Gemeinschaft deutscher Forschungszentren (HGF) : www.helmholtz.de/ et la Fraunhofer Gesellschaft (FhG) : www.fhg.de/

Ghetto, banlieues, État

Réaffirmer la primauté du politique

Dans son dernier livre (1), Loïc Wacquant analyse les formes spécifiques de la marginalité urbaine en confrontant les réalités du ghetto noir américain et des banlieues ouvrières françaises et européennes.

LOÏC WACQUANT

Professeur à l'université de Californie-Berkeley et chercheur au Centre de sociologie européenne.

Pourquoi contestez-vous la comparaison entre les banlieues européennes et les ghettos américains ?

→ **Loïc Wacquant :** Ce que je conteste c'est l'amalgame hâtif et confus entre banlieue et ghetto, dont la comparaison méthodique montre justement qu'il est infondé. Cet amalgame empêche de formuler un diagnostic juste des maux qui frappent les «banlieues» françaises et donc de leur apporter les remèdes nécessaires. L'erreur sociologique est ici au principe d'errements politiques graves. Depuis 15 ou 20 ans, on ressasse que les cités ouvrières des villes de France se sont transformées en «ghettos», mais sans qu'on sache trop ce qu'est un ghetto. On a en tête des images aussi fortes que floues qui renvoient au ghetto noir américain, Chicago, le Bronx, Harlem. On suggère ainsi que les banlieues populaires se seraient «ethniscées», qu'elles seraient devenues des nids de ségrégation et de violence. Tout ça reste très brumeux : on ne fournit jamais de données précises et on confond concentration ethnique, zone de pauvreté, ghetto... J'ai commencé le travail qui débouche sur ce livre

au début des années 1990, au moment où ce discours a explosé dans les champs politique et journalistique, au point de s'imposer comme une évidence incontestée. Le déclic a été une déclaration d'Alain Touraine dans *Le Figaro* selon laquelle la France «prend le chemin de Chicago», droit vers «la ségrégation dans sa forme la plus dure, le ghetto». Comme j'étais à Chicago, où je menais un travail de terrain au sein du ghetto du South Side pour en comprendre les transformations depuis les grandes émeutes des années 1960, j'ai voulu soumettre cette vision calamiteuse à l'épreuve de la critique théorique et de l'observation empirique. D'abord, il faut rappeler que «la banlieue», singulier, cela n'existe pas, sauf dans l'imaginaire collectif. Il existe des *banlieues*, pluriel, avec des compositions et des trajectoires très diversifiées, même parmi les banlieues populaires, dont certaines empirent et d'autres vont s'améliorer. Mais concentrons-nous sur les banlieues populaires de France *dégradées et en déclin* ces deux-trois dernières décennies, et plus généralement sur les territoires ouvriers des pays de l'Union euro-

péenne en phase de désindustrialisation et de paupérisation. L'observation montre que ces quartiers sont des constellations sociales et urbaines très différentes du ghetto noir américain. Tout d'abord parce qu'elles ont une histoire et un mode de constitution tout autre et ensuite parce que leur évolution récente ne les a pas rapprochées du ghetto étasunien, tout au contraire. On peut même dire que les banlieues ouvrières françaises en déshérence sont des *antighettos*, en ceci qu'elles sont prises dans une dynamique de *décomposition* diamétralement opposée à celle qui fait du ghetto un espace *organisé* où incube un groupe doté d'institutions propres et d'une identité collective unitaire.

Parlez-nous de la constitution des territoires ouvriers européens.

→ Les «territoires ouvriers» de France (de Belgique, d'Italie, d'Autriche, etc.) se sont constitués durant le long siècle de consolidation capitaliste entre 1880 et 1980, quand industrialisation et urbanisation avançaient de concert. Ils s'ancraient dans un profil d'emploi dominé par le travail ouvrier, principalement masculin,

comme base de l'organisation familiale et sociale et par une forte interpénétration de la vie à l'usine, la vie de quartier et la vie politique, par le biais des syndicats et des partis de gauche. Dans l'histoire française contemporaine, cette configuration correspond à la « Ceinture rouge », place forte du Parti communiste. Le territoire ouvrier classique s'appuyait sur la triade emploi industriel stable, famille nucléaire patriarcale qui se reproduit sur la base de ce salariat et État keynésien qui protège partiellement des aléas du marché, atténue les inégalités et redistribue du pouvoir d'achat. Le salariat « fordiste », qu'on peut caractériser rapidement par la formule 40-50-60 – 40 heures de travail, 50 semaines par an jusqu'à la retraite à 60 ans (en moyenne sur le xx^e siècle) – servait alors d'armature à un cycle de vie linéaire au sein duquel les classes populaires pouvaient se projeter dans l'avenir et assurer leur reproduction par la transmission directe du statut ouvrier. C'est l'alliage de ces trois éléments – salariat fordiste, famille patriarcale, État keynésien – qui s'est défilé avec la désindustrialisation à partir du milieu des années 1970, puis avec ce qu'on peut appeler la *désocialisation du salariat*. La formule 40-50-60 n'a plus cours, maintenant c'est le « salariat à la carte », à la tête du client et au bon vouloir de l'employeur. À quoi, il faut ajouter l'universalisation du passage par l'école pour accéder à l'emploi, même peu qualifié, qui met au rebut le mode de reproduction directe de cette classe. Sans oublier la transformation des rapports entre les sexes et les catégories d'âge qui mine la famille patriarcale de l'intérieur en érodant l'autorité des adultes et la domination masculine, et le remodelage de l'État en accord avec l'idéologie néolibérale.

Qu'entendez-vous par « désocialisation du salariat » ?

Durant la période fordiste-keynésienne, à son apogée durant les Trente Glorieuses, le salariat était une forme compacte et homogène qui créait des solidarités objectives en tissant un canevas de droits et de conditions d'emploi, de rémunération,

de promotion, etc., assez similaires pour la masse des salariés sans diplômes. Ceux-ci formaient alors ce « travailleur collectif » dont parle Marx. Durant les deux décennies passées, le salariat comme forme sociale a éclaté pour faire place à une multiplicité de contrats et de statuts inégaux et instables. Non seulement l'emploi en bas de la structure occupationnelle s'est fait rare mais, en devenant hétérogène, différencié et différenciant, le travail lui-même est devenu source de fragmentation sociale et de précarité matérielle avec la prolifération des postes à temps partiel, CDI, stages, intérim, emplois aidés, la réduction de la durée moyenne des postes, l'accroissement du *turnover*, l'individualisation des plans de rémunération et de promotion, etc., qui s'accompagnent d'une réduction des droits et des protections des salariés et mettent fin à la « communauté de destin » qui découlait du salariat déqualifié de type fordiste. Cette double transformation quantitative et qualitative du salariat a frappé au premier chef ceux qui se trouvent confinés dans les zones inférieures de la sphère de l'emploi et aux marges de la ville, pour qui elle s'est traduite, d'un côté par le chômage de masse, c'est-à-dire par la déprolétarianisation d'une frange de la classe ouvrière, et, de l'autre, par la précarisation d'un autre pan de cette même classe. Déprolétarianisation et précarisation se sont combinées pour ébranler puis détruire la base matérielle des territoires ouvriers, ce qui a causé la désagrégation des formes sociales et culturelles inscrites dans ces territoires. L'effritement de la famille patriarcale et le travail de sape du système scolaire ont fait le reste. D'où le sentiment, dans l'expérience quotidienne des habitants de ces quartiers et au regard des observateurs extérieurs, que « tout fout le camp », que le désordre social et moral est partout.

Pouvez-vous préciser les différences entre banlieues ouvrières européennes et ghetto américain ?

Pour aller vite, sociologiquement, un ghetto est un instrument de

contrôle ethnique, une constellation sociospatiale qui permet d'extraire un profit économique de la présence dans la ville d'un groupe qu'on souhaite néanmoins tenir à l'écart parce qu'il est considéré comme vil, contaminé et contaminant. Le ghetto combine l'exploitation économique et l'ostracisation sociale d'une catégorie diffamée tels les Juifs dans les principautés européennes de l'Europe de la Renaissance (c'est au xvi^e siècle qu'est inventé le premier ghetto, celui de Venise). À la manière d'une « prison ethnoraciale », le ghetto enferme le groupe paria dans un espace réservé, où ce dernier va développer au fil du temps un réseau parallèle d'organisations qui lui sont propres et qui vont enserrer sa vie quotidienne et le protéger de la domination extérieure. De sorte que le ghetto prend partout la forme d'une ville miniature dans la ville, avec une division du travail élargie et un complexe d'institutions qui réplique la panoplie des institutions de la société environnante dont est officiellement exclu le groupe ghettoisé.

Existe-t-il en France ou dans les pays voisins de telles configurations ?

Des « prisons ethniques » dans lesquelles tel ou tel groupe serait consigné et contraint de développer ses institutions spécifiques : absolument pas ! La forte représentation des immigrés dans les banlieues françaises en déclin est principalement le produit de leur statut économique bas. La relégation dans la « Ceinture rouge » est d'abord le produit d'une logique de classe, pour partie redoublée par l'origine ethnonationale et pour partie atténuée par l'action régulatrice de l'État.

Cette configuration est l'inverse du schéma de la « Ceinture noire » américaine dans lequel la relégation spatiale s'opère sur la base d'un clivage racial dualiste Noir/Blanc, modulé par la position de classe après la rupture des années 1960 et aggravé par les politiques publiques d'isolement des Noirs puis de retrait de la ville poursuivies par l'État fédéral et local.

»»»

>>>

Ghetto et banlieue sont le produit de dynamiques de ségrégation et d'agrégation divergentes. D'où une deuxième différence majeure : comme le ghetto juif avant lui, le ghetto noir américain est *ethniquement homogène*. Il renferme une seule catégorie, les Afro-Américains et tend à envelopper l'ensemble de cette catégorie. La périphérie urbaine française est aux antipodes puisque l'une de ses caractéristiques distinctives est sa très forte *hétérogénéité ethnique* qui fait qu'aucun groupe n'y domine et ne parvient à y imprimer sa marque culturelle, mais aussi qu'aucun groupe n'y est entièrement contenu. La discrimination au faciès et au patronyme dans l'accès au logement est bien réelle mais diminue fortement lorsque ces familles améliorent leur capital économique et culturel. Les frontières de la banlieue ouvrière sont poreuses tandis que celles du ghetto sont étanches : la bourgeoisie d'origine maghrébine n'habite pas les 4000 à La Courneuve alors que la bourgeoisie noire américaine était contrainte et forcée de résider au sein de Bronzeville. Cette hétérogénéité interne est redoublée par l'hétérogénéité externe des banlieues ouvrières françaises entre elles qui contraste avec la monotonie sociale et spatiale exhibée par les ghettos des grandes villes américaines.

Troisième divergence, le ghetto est historiquement porteur d'une pléthore d'institutions propres au groupe qui s'y trouve consigné, des institutions noires (Églises, commerces, presse, associations d'entraide, loges maçonniques, écoles, groupements professionnels et politiques, etc.) tenues par et pour les Noirs dans le cas américain, alors que les banlieues populaires de France souffrent là encore de

l'extrême faiblesse et de la dispersion des organisations locales. Les institutions dont la présence est forte au sein des cités dégradées et sur lesquelles s'appuient leurs habitants sont les institutions publiques, placées sous l'égide de l'État et non ethniques propres à une communauté. Là où ces dernières pointent, elles sont minées par le manque de moyens et d'envergure et des conflits de tous ordres entre nationalités, générations, orientations religieuses ou politiques, etc. L'identité panethnique qui s'affirme timidement ici et là parmi les populations des cités ouvrières à forte concentration d'immigrés est essentiellement défensive et orientée vers l'adaptation individuelle. Et elle se fonde sur le quartier plutôt que sur l'appartenance ethnique et nationale. Là encore, c'est l'inverse du ghetto noir qui a été le creuset d'une identité raciale unifiée et d'institutions fortes qui ont joué un rôle essentiel dans la mobilisation politique du groupe et sa lutte pour la pleine citoyenneté.

Dans *Parias urbains*, je passe en revue d'autres différences : les fondements de la stigmatisation territoriale, la forme et les clivages de la conscience collective, les taux et niveaux de pauvreté, la criminalité et la dangerosité, les politiques urbaines et le cadre de vie, etc. Ce bilan réfute frontalement la thématique à la mode d'une convergence conduisant à l'émergence de « ghettos » à la périphérie des villes européennes.

Paradoxalement, cette comparaison souligne le rôle central de l'État dans la production de la marginalité urbaine.

En fait, même là où il semble à première vue absent, passif ou poussif, c'est encore et toujours

l'État qui, par son action multiforme, façonne les marchés du logement, du travail et des titres scolaires, mais aussi la distribution des biens et des services de base et qui gouverne par ce biais la conversion de l'espace social en espace physique approprié et habité. Aux États-Unis comme en France, les « effets de quartiers » s'avèrent être essentiellement *des effets d'États projetés sur la ville*. C'est dire que l'analyse sociologique débouche ici, non pas sur un constat d'impuissance menant à la soumission aux forces du monde, mais sur la réaffirmation raisonnée de la primauté du politique comme capacité d'articuler et d'engager des choix collectifs pris en connaissance de cause. Car ce que des choix collectifs peuvent le défaire : il n'y a aucune fatalité à la paupérisation des banlieues populaires, à la précarité salariale et à l'abandon organisé des missions sociales et économiques de l'État. C'est ce que les jeunes de France ont révélé avec éclat, en novembre 2005 en se révoltant ouvertement contre les abus policiers dans les banlieues et le mépris ouvert des dirigeants politiques, et en avril 2006 en se mobilisant massivement contre le CPE. En déchirant le voile idéologique des thématiques spatiale, ethnique et sécuritaire, ces deux protestations ont fait apparaître en plein jour la connexion causale entre le destin des parias urbains et la question sociale du nouveau siècle qu'est la désocialisation du salariat et ses réverbérations au bas de la structure des classes et des places. Il ne tient qu'à nous de mettre à profit cette clarification dans l'analyse et dans l'action. ■

Propos recueillis par
Louis Weber

→ NOTES/RÉFÉRENCES

Cet entretien est extrait d'un texte plus long publié dans le numéro 33 de *Nouveaux Regards* daté d'avril-juin 2006.

1. WACQUANT, L. *Parias urbains : Ghetto - Banlieues - État*. Paris : La Découverte, mai 2006. ISBN : 2-7071-4759-1.

EN LIBRAIRIE

L'ANNÉE DE LA RECHERCHE 2006

Sous la direction de Jacques Fossey

avec les contributions de :

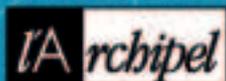
Claude Allègre Gérard Aschieri Henri Audier
Jean-François Briat Michel Blay Pierre Cohen
Jacques Fossey Maurice Hérim Jean-Paul Huchon
Pierre Lasbordes Claudine Laurent Philippe Lazar
Henri Revol Isabelle Stengers Alain Trautmann
Francis-André Wollman Dominique Wolton...

**Tour d'horizon des points de vue et propositions, après deux années de crise.
Verbatim des acteurs de la recherche**

Ils sont tous là, ou presque. Syndicalistes, présidents d'université, dirigeants d'organismes de recherche, députés, militants, sociologues... Tous ont participé à ces folles années 2004-2005 qui ont donné le tournis aux labos et aux blouses blanches. Ce livre tombe donc à pic en permettant un tour d'horizon presque complet des points de vue sur ce mouvement, le système de recherche public, ses objectifs, ses moyens, ses tares et les réformes qu'il mérite. Mais, surtout, l'exposé des opinions au-delà du constat partagé que le système ne peut se perpétuer sans changement montre une diversité qui tourne souvent à l'affrontement. La bonne idée, c'est d'élargir le débat au-delà des questions de postes et de crédits publics. De publier le coup de gueule de Philippe Lazar. De donner la parole à Isabelle Stengers, qui interroge ses collègues : « Et votre relation avec l'industrie ? » De laisser place aux enjeux de l'espace européen de recherche ou à « la démocratisation des choix technoscientifiques ».

Sylvestre Huet, Rebonds, *Libération* du mardi 13 décembre 2005

Pour les commandes en nombre (à partir de 10 exemplaires) : se renseigner auprès du SNCS.
SNCS, 1, place Aristide Briand, 92195 Meudon Cedex. Fax : 01 45 07 58 51 Tél : 01 45 07 58 70



Rectification

Suite à l'article de Christian Pihet «Dynamiques, questionnements et projets d'un labo SHS» publié dans le dossier Sciences humaines et sociales de la VRS 364 datée de janvier-février-mars 2006, nous avons reçu ce droit de réponse signé par plusieurs collègues de l'auteur.

Les affirmations de notre collègue Christian Pihet sur la recherche en SHS à l'université d'Angers ont profondément surpris et choqué les collègues de lettres, langues, psychologie et histoire qui s'insurgent contre une telle présentation de leur recherche par un collègue travaillant avec eux dans le cadre du plan pluri-formation *Confluences*. D'une part, les informations qu'il donne sur le pourcentage d'enseignants-chercheurs non-résidents sont tout à fait fantaisistes : il indique 60 % alors qu'il est en réalité de 29 %, ce qui n'est pas la même chose, surtout lorsqu'il est mentionné par ailleurs un manque d'investissement de ces collègues... D'autre part, il porte des jugements témoignant d'une méconnaissance certaine des travaux qui sont conduits dans les différentes équipes et laboratoires. Enfin, il semble ignorer le travail de regroupement et de restructuration des équipes qui a été accompli ces dernières années.

L'Université et les collectivités territoriales ont reconnu l'intérêt de la recherche en lettres, langues et sciences humaines à l'université d'Angers au point d'investir de façon importante dans une nouvelle Maison des sciences humaines qui regroupera toutes les unités de recherche dont le CARTA-ESO que dirige Christian Pihet. Nous espérons que notre collègue fera sien l'esprit de tolérance, d'ouverture, de coopération et de concertation auquel nous sommes profondément attachés.

En résumé, nous considérons les dires de cet article concernant nos équipes de recherche comme erronés et éventuellement nuisibles. Nous pensons qu'il appartient à un journal syndical à tirage national de ne pas propager de tels propos sur notre profession. Christian Pihet se trompe de cible : nous existons, nous publions, nous sommes reconnus, notamment au plan international ; nous souhaitons aussi un développement de notre recherche, mais ce développement ne passera que par un renforcement du potentiel de chercheurs et de personnel administratif. ■

Laurent Lepaludier, directeur de la Maison des sciences humaines, du plan pluri-formation *Confluences* et du CRILA (équipe d'accueil), Christine Bard, responsable de l'équipe « Genre et territoire » du programme régional 2H2S et de MUSEA, Arlette Bouloumié, directrice du CERIEC (équipe d'accueil), Roselyne Mogin-Martin, directrice du GRILUA (équipe d'accueil), Jacques-Yves Petit, directeur du CERPECA (centre canadien), Noël-Yves Tonnerre, directeur de l'HIRES-CERHIO (équipe d'accueil), Annick Weil-Barais, directrice du laboratoire de psychologie (équipe d'accueil).

LA VIE DE LA RECHERCHE (VRS) ABONNEMENT ANNUEL • 4 NUMÉROS PAR AN

Individuel (25€) Institutionnel (50€)

Prix au numéro : 8€

(Abonnement facultatif pour les adhérents du SNCS et du SNESUP)

Institution :

Nom :

Prénom :

Adresse :

Courriel :

Tél. : Télécopie :

Mobile : Dom. :

Merci de nous renvoyer ce bulletin complété avec votre règlement à l'adresse suivante :
SNCS, 1 place Aristide Briand, 92195 Meudon Cedex.

ADHÉSION

66 % de la cotisation est déductible de l'impôt sur le revenu.



M^{me} M^{lle} M.

Nom :

Prénom :

Adresse professionnelle :

Courriel :

Tél. : Télécopie :

Mobile : Dom. :

Adresse personnelle :

Souhaitez-vous recevoir la presse du syndicat :

au laboratoire à votre domicile

EPST : CEMAGREF CNRS INED

INRA INRETS INRIA

INSERM IRD LCPC

EPIC (précisez) :

Autre organisme (précisez) :

Délégation régionale :

Administration déléguée :

Section scientifique du Comité national :

Commission scientifique spécialisée :

Grade : Échelon : Indice :

Section locale SNCS :

ADHÉSION RENOUELEMENT

Prélèvement automatique par tiers (février, juin, octobre) (n'oubliez pas de joindre un RIB ou RIP). **Chèque** à l'ordre du SNCS ou CCP 13904 29 S PARIS. • **Auprès du trésorier** de la section locale • **À la trésorerie nationale** : sncs3@cncrs-bellevue.fr — Tél. : 01 45 07 58 61.

Pour connaître le montant de votre cotisation, reportez-vous à la grille consultable sur le site du SNCS :

www.sncs.cncrs-bellevue.fr/IMG/pdf/adhesion.pdf

SYNDICAT NATIONAL DES CHERCHEURS SCIENTIFIQUES [SNCS-FSU]

1, place Aristide-Briand — 92195 Meudon Cedex

Tél. : 01 45 07 58 70 — Télécopie : 01 45 07 58 51

Courriel : sncs@cncrs-bellevue.fr

CCP SNCS 1390429 S PARIS — www.sncs.fr

FORMULAIRE 2005/06

ADHÉSION
 RENOUELEMENT
 MODIFICATION



M^{me} M^{lle} M.

Nom :

Prénom :

Tél. (domicile/portable) :

Établissement & Composante :

Année de Naiss. :

Tél./Fax (professionnel) :

Discipline/Sec.CNU :

Catég./Classe :

Unité de Recherche (+ Organisme) :

Courriel (très lisible, merci) :

Adresse Postale (pour Bulletin et courriers) :

Si vous choisissez le prélèvement automatique, un formulaire vous sera envoyé à la réception de votre demande et vous recevrez ensuite confirmation et calendrier de prélèvement. **La cotisation syndicale est déductible à raison de 66 % sur vos impôts** sur le revenu. **L'indication de votre adresse électronique usuelle** est de première importance, pour une information interactive entre le syndicat et ses adhérents, tant pour les questions générales, que pour le suivi des questions personnelles.

Date + Signature

Les informations recueillies dans le présent questionnaire ne seront utilisées et ne feront l'objet de communication extérieure que pour les seules nécessités de la gestion ou pour satisfaire aux obligations légales et réglementaires. Elles pourront donner lieu à exercice du droit d'accès dans les conditions prévues par la loi n° 78-11 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés du 6 janvier 1978.

SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR [SNESUP-FSU]

78, rue du Faubourg Saint-Denis — 75010 Paris

Tél. : 01 44 79 96 10 — Télécopie : 01 42 46 26 56

Courriel : accueil@snesup.fr

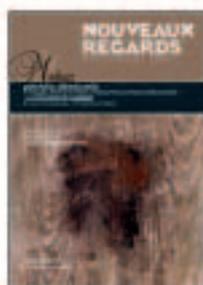
www.snesup.fr



n° 34
Numéro spécial
sur la lutte
contre le CPE :
une victoire
porteuse
d'avenir.

NOUVEAUX REGARDS

La revue de l'Institut de recherches de la FSU



n° 33
Médias, pouvoirs,
démocratie.
La stratégie
de Lisbonne.



n° 32
Morale, école
et société.
Propriété
intellectuelle.



ABONNEMENT ET COMMANDES

Nom et prénom Adresse complète

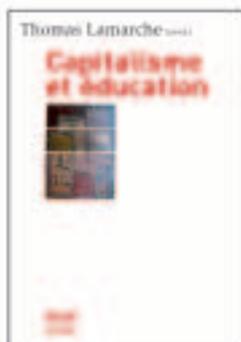
Je m'abonne à Nouveaux Regards :

pour 1 an (4 numéros) : 22 euros pour 2 ans (8 numéros) : 40 euros

Je commande le ou les numéro(s) suivant(s) :

1 euro par n° au-delà de n° 30 - 1 € sans à partir de n° 31 (hors les prix d'abonnement par courrier) Éléments à l'ordre de l'Institut de la FSU

LES ÉDITIONS NOUVEAUX REGARDS/SYLLEPSE



Thomas Lamarque
Capitalisme et éducation
Pour le capitalisme contemporain, l'économie et la finance devraient prendre le pas sur le tout le reste. Cela porte en germe le risque d'un conflit majeur avec les valeurs qui sont à la base de l'éducation.
2006 (15 euros)



Denis Paget
Aventure commune en savoirs partagés
En recentrant l'objectif de l'école sur un socle de base, la loi Fillon rompt le lien étroit entre l'école et la culture. Ce livre propose une réflexion sur ce que pourraient être les grandes lignes d'une nouvelle culture commune.
2006 (15 euros)



Jean Jaurès
De l'éducation
L'éducation est une dimension essentielle de la pensée de Jean Jaurès. Cette anthologie, en réunissant les principaux discours et articles, souvent inédits, introduit à une véritable philosophie politique de l'éducation.
2005 (20 euros)



INSTITUT DE RECHERCHES DE LA FSU
Des femmes sans Histoire ? Enseignement en Europe
La recherche sur l'histoire des femmes est aujourd'hui particulièrement dynamique. Comme par contraste, les programmes et les manuels d'enseignement en Europe leur accordent une place très pauvre.
2005 (6 euros)



INSTITUT DE RECHERCHES DE LA FSU
La laïcité, cent ans après
La laïcité n'est pas seulement résistance, mais aussi affirmation de valeurs universelles. Ce livre marque le centenaire de la loi de 1905, en rappelant ce qu'elle a représenté, tout en traçant des pistes pour un combat laïque de notre temps.
2005 (8 euros)

Pour commander :

Par mail : com@inrde@institut.fsu.fr

Par lettre : Institut de recherches de la FSU - 3-5, rue de Metz 75010 Paris

Par téléphone : 01 44 79 90 41

Frais de port : 2 euros.