



HAL
open science

L'ANCMSP, 20 ans d'existence entre régulation professionnelle et lutte contre la précarisation du travail

Mélissa Haussaire, Julien O'miel, Victor Violier, Jan Woerlein, Charles Bosvieux-Onyekwelu

► To cite this version:

Mélissa Haussaire, Julien O'miel, Victor Violier, Jan Woerlein, Charles Bosvieux-Onyekwelu. L'ANCMSP, 20 ans d'existence entre régulation professionnelle et lutte contre la précarisation du travail. *Socio-logos*, 2018, Misère et décadence des recrutements ou les revers de l'excellence, 13, 10.4000/socio-logos.3206 . halshs-03544369

HAL Id: halshs-03544369

<https://shs.hal.science/halshs-03544369v1>

Submitted on 28 Jul 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

L'ANCMSP, 20 ans d'existence entre régulation professionnelle et lutte contre la précarisation du travail

Association nationale des candidat-e-s aux métiers de la science politique

Résumé

Créée en 1995, l'ANCMSP a vocation à collecter et diffuser toute information et toute opinion relatives aux recrutements universitaires et extra-universitaires, à la politique nationale de la recherche et à l'actualité scientifique, dans le domaine de la science politique et dans les disciplines proches (sociologie, histoire, droit, anthropologie, *etc.*). Dans cet article, les membres actuels du bureau de l'association explicitent leur engagement pour la protection des jeunes chercheur-e-s et pour la défense de l'emploi scientifique dans l'ESR. Articulant sociologie du travail universitaire et sociologie des mobilisations, ce papier écrit à plusieurs mains revient sur les évolutions de structure qui ont marqué l'enseignement supérieur ces dernières années, évolutions dont la résultante est de faire peser une pression de plus en plus grande sur l'ensemble des acteurs de ce champ, en particulier sur les jeunes entrant-e-s. En s'inscrivant dans un registre à la fois scientifique et militant, les auteur-e-s décrivent le contenu des actions menées par l'ANCMSP, en proposant un éclairage plus spécifique sur le suivi des recrutements et sur les résultats d'une enquête sur la précarité en science politique, menée conjointement avec l'AFSP et le CNU 04. Une réflexion plus large est engagée sur les moyens de se mobiliser contre la précarité et sur la jonction possible avec d'autres mouvements sociaux.

Founded in 1995, ANCMSP aims to collect and share information and opinions in relation to both academic and non-academic recruitment, national policy on research and topical scientific affairs in the field of political science and all related disciplines (sociology, history, law, anthropology, *etc.*). In this article, the current members of the association's committee explain their commitment to the welfare of young academics and defend scientific employment in research and higher education. Combining the sociology of academic work and the sociology of mobilisations, this paper, written by several members, looks back on the structural evolutions that have marked higher education in the last few years, the outcome of which has been an increased pressure on all the actors in the field, especially on young new

arrivals. In both a scientific and militant tone, the authors describe the nature of the actions undertaken by ANCMSP, highlighting more specifically the follow-up procedure for recruitment as well as the results of a survey (published by AFSP and CNU 04) on precarity in political science. The article calls for a broader reflection on how to mobilise against precarity, and questions the possibility of joining forces with other social movements.

MOTS-CLÉS : ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET RECHERCHE, PRÉCARITÉ, SOCIOLOGIE DU TRAVAIL UNIVERSITAIRE, DOCTORAT, MOBILISATIONS, SOCIOLOGIE DU MONDE ASSOCIATIF

L'Association nationale des candidat-e-s aux métiers de la science politique (initialement « Association nationale des candidat-e-s à l'enseignement de la science politique ») vise, depuis sa création le 9 août 1995, à défendre « *les intérêts des candidat-e-s aux métiers de la science politique, la reconnaissance et la promotion du travail scientifique sur le politique* »¹. Ses missions et activités se sont progressivement institutionnalisées – avec la liste de diffusion, le recensement des informations concernant les recrutements – tout en se déployant en fonction des envies et trajectoires des membres de son bureau comme de l'actualité du moment (publications régulières, création d'un [blog](#), communiqués, etc.). L'action de l'ANCMSP tente de concilier l'engagement d'une lutte large contre toutes les formes de précarisation du travail universitaire et la poursuite d'objectifs liés à la défense et à la promotion des intérêts des non-titulaires en science politique (doctorant-e-s, docteur-e-s sans poste). Autrement dit, cette lutte au concret essaie d'articuler la défense de différents intérêts catégoriels des non-titulaires de la fonction publique universitaire : doctorant-e-s financé-e-s ou non, docteur-e-s sans poste, chercheurs et chercheuses post-doctorant-e-s. Leur caractéristique commune est d'être des précaires de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) qui participent de la production de savoirs sur le politique.

L'objet même de notre action ne nous empêche pas de nous reconnaître et de lutter pour des causes qui dépassent la raison sociale de notre association, à l'instar de la lutte contre la loi travail du printemps 2016, de la promotion de la « désexcellence » ou encore des réflexions autour des rapports entre savoir, pouvoir et luttes. Au-delà des buts et des combats que s'assigne l'association, nos pratiques visent également à réfléchir à la façon dont s'incarne notre collectif. Au gré des réunions du bureau se posent les problèmes du maintien de l'horizontalité des rapports que nous entretenons les un-e-s avec les autres, de la façon de nous présenter vis-à-vis de l'extérieur, de l'efficacité de notre action. La délibération collective au sein de l'association s'adosse d'ailleurs bien souvent à une quête d'efficacité de l'action politique catégorielle. Lors de la création du [site Internet de l'ANCMSP](#), les membres du bureau d'alors y apposaient l'épithète suivante: « *Dans les pays démocratiques, la science de l'association est la Science : le progrès de toutes les autres dépend des progrès de celle-là* » (Tocqueville, 1981). Force est de constater, face aux régressions que connaît l'ensemble de l'enseignement supérieur français, que la maxime tocquevillienne, si elle incarne la nécessité de notre action associative depuis plus de vingt ans, comporte ses limites. L'action de l'association s'articule finalement autour d'un nœud problématique : comment

¹ *Journal officiel de la République française*, 9 août 1995 (annonce numéro 1288).

participer de la gestion de la régulation d'un champ disciplinaire afin que soient prises en compte les situations de domination qui s'y exercent ? Pour autant, cette question de départ ne nous suffit pas. Elle masque une frustration : celle de ne pas voir advenir dans notre milieu des formes d'action collective plus « musclées » ou, pour le moins, plus transversales, susceptibles de sauver les meubles de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR), et même d'opérer une transformation sans précédent des conditions de vie et d'emploi de celles et ceux qui y travaillent.

Nous avons donc décidé d'articuler notre propos autour d'une forme de tension entre, d'une part, notre capacité, en tant que jeunes chercheurs précaires, à institutionnaliser un contrôle du fonctionnement de la discipline « science politique », et, d'autre part, ce qui, de notre point de vue, pose les limites des engagements historiques de notre association et tout particulièrement le combat – ou la résistance – face à des transformations sociales et politiques plus larges. L'article se propose donc de rendre compte des objectifs politiques qui fondent nos engagements ainsi que des formes et des répertoires d'actions empruntés par l'association depuis sa création. Cet exercice réflexif – nécessairement situé² – nous a amené-e-s à tenter une rationalisation ou pour le moins une mise en récit du travail produit par les membres de l'association. Nous avons décidé – de manière quelque peu arbitraire – d'organiser notre réflexion autour des luttes menées pour les doctorant-e-s (I). Il s'agira par la suite de mettre en avant l'agencement de nos engagements et de nos pratiques autour des procédures de recrutement, qui constituent le cœur de nos activités (II). Enfin, nous aimerions clore nos réflexions en invitant à une discussion autour de notre modeste capacité à effectivement « entrer en lutte ».

1. Doctorant-e-s, jeunes chercheur-e-s : un début de carrière sous le signe de la précarité

Se battre pour les doctorant-e-s, c'est d'abord tenter de saisir les structures dans lesquelles ces dernier-ère-s sont pris-e-s. La plupart connaissent une forme de misère de

² Si l'article est écrit au nom de l'association, il est bien évidemment le fruit des membres actuel-le-s de son bureau. Tout en préservant l'anonymat – ce qui a toujours été une des lignes de force du bureau – nous pouvons néanmoins dire que nous sommes actuellement 14 dont 8 ont fini leur thèse. L'équilibre territorial est nettement moins parisien qu'il ne l'a été, même si Lille est fortement représenté. Il y a 7 femmes et 7 hommes. Tou-te-s réalisent ou ont réalisé une thèse en science politique, à l'exception d'un sociologue. Proximité entre la sociologie et la science politique oblige, plusieurs sociologues ont d'ailleurs par le passé déjà été membres du bureau.

position, dans la mesure où ils/elles occupent « *une position inférieure et obscure à l'intérieur d'un univers prestigieux et privilégié* » (Bourdieu, 1993)³, et que leurs aspirations légitimes se heurtent à des contraintes qui leur échappent. Cette misère de position s'explique par l'état dans lequel se trouve enserrée la condition de doctorant-e, avec notamment l'injonction à s'investir toujours plus dans le milieu académique alors même que les possibilités d'y obtenir une situation stable apparaissent faibles. À la fois « étudiant » et « travailleur », les chercheur-e-s en début de carrière doivent toujours faire plus avec moins pour contribuer à tenir les murs d'une université en perpétuel manque de moyens. Cet ensemble de contraintes dessine une position parfois intenable, d'autant plus lorsque l'on connaît la faiblesse des débouchés une fois le sésame obtenu, dans le champ universitaire comme en dehors de celui-ci.

1.1. Précarité des doctorant-e-s : structures, problèmes et solutions (?)

1.1.1. Une position misérable : étudiant-e-s, enseignant-e-s-chercheurs et surtout ... précaires

Si la condition de travailleur peut être attribuée à tout individu mettant « sa force de travail au service de », on ne peut que constater que les doctorant-e-s sont des « travailleurs de l'ESR ». On peut dès lors s'étonner que le « jeune chercheur » soit encore parfois conçu sur le modèle du savant oisif et rentier⁴. Le terme « jeune chercheur » est d'ailleurs lui-même problématique en ce qu'il pourrait faire ignorer les impératifs d'une classe d'âge entrée depuis un moment dans l'âge adulte : l'âge moyen de première inscription en thèse en science politique, droit et AES est de 30 ans⁵. Dès lors, les conditions de travail incertaines des jeunes chercheurs-se-s peuvent entrer en conflit avec le départ du domicile familial ou la parentalité, ce qui rend difficile le rapprochement des doctorant-e-s avec l'ensemble des étudiant-e-s.

³ On pourrait d'ailleurs s'interroger sur le maintien de cette misère de position alors même que la fonction universitaire semble perdre de son prestige dans l'espace des positions professionnelles socialement valorisées.

⁴ Le maintien de cette image dans l'imaginaire collectif peut paraître surprenant quand on connaît la réalité du métier. On pourra toutefois s'intéresser à la manière dont les doctorant-e-s sont incarné-e-s dans les œuvres de fiction. Pour une réflexion sur le sujet, voir le [billet de Philippe Gambette \(et al.\)](#) [consulté le 10 avril 2017].

⁵ [Ministère de l'enseignement supérieur, L'état de l'emploi scientifique en France – Édition 2016](#) [consulté le 17 avril 2017], p. 43. Pour la science politique, on peut estimer l'âge moyen du début de thèse des doctorant-e-s demandant la qualification à partir des données de la section 04 du CNU en retranchant la durée moyenne de la thèse à l'âge moyen des doctorant-e-s demandant la qualification. L'âge moyen du début de la thèse était de 28,6 ans en 2010 et de 29,4 ans en 2016. Si cette moyenne peut paraître élevée, nous émettons l'hypothèse selon laquelle les doctorant-e-s les plus âgé-e-s sont aussi les moins inséré-e-s et donc les moins visibles dans le champ.

Leur qualité « d'étudiant-es en formation » amène en outre à leur dénier la possibilité de faire prévaloir leurs intérêts spécifiques au sein de l'Université, tout en leur octroyant le statut de variable d'ajustement lorsqu'il s'agit de prendre en charge les enseignements et les recherches que les titulaires ne peuvent satisfaire. Pourtant, le statut de travailleur n'est pas toujours refusé aux doctorant-e-s : il est en effet fréquent qu'on en appelle à leur conscience professionnelle lorsqu'il s'agit de combler les trous de plaquettes d'enseignement que la poignée de titulaires présent-e-s au sein de certains établissements ne suffit pas à emplir. Les étiquettes d'« étudiant-e » et de « travailleur » accolées aux doctorant-e-s peuvent dès lors faire l'objet d'usages stratégiques de la part des dirigeants universitaires.

Du point de vue de l'ANCMSP, les recherches doctorales constituent une activité professionnelle à part entière, contribuant « *au développement de la recherche, support nécessaire des formations dispensées, et à l'élévation du niveau scientifique, culturel et professionnel de la nation et des individus qui la composent* »⁶. Le caractère professionnel de cette activité est d'ailleurs reconnu par le Code de l'enseignement supérieur et de la recherche et par la [Charte européenne du chercheur](#), qui définissent le doctorant comme « chercheur en début de carrière ». En ce sens, l'ANCMSP, comme d'autres associations de jeunes chercheurs, revendique la contractualisation de toute recherche doctorale. Pourtant, depuis la création du contrat doctoral en 2009, qui a constitué un effort allant dans ce sens, le nombre de doctorant-e-s a baissé de 4,77 %, en passant de 3 981 à 3 791 entre 2009 et 2012⁷. Mais pour les thésard-e-s « financé-e-s », la contractualisation de l'activité doctorale est loin d'être la norme. Les bourses de thèses constituent une pratique toujours d'actualité qui, en plus d'être illégales⁸ et d'amputer des protections du Code du travail, renvoient encore les doctorant-e-s à un statut d'étudiant⁹. La plupart du temps, ceux-ci réalisent leur thèse sans financement, d'autant plus lorsqu'il s'agit de sciences sociales. En effet, 58,1 % des thèses en sciences de la société ne disposent d'aucun financement dédié. Il est difficile de savoir

⁶ Article L 123-2 du Code de l'enseignement supérieur et de la recherche.

⁷ [Assemblée Nationale, rapport d'Émeric Bréhier, La France et ses doctorants \(octobre 2013\)](#) [consulté le 10 avril 2017].

⁸ Dans une circulaire du 20 octobre 2006, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche rappelle au sujet des libéralités que « *cette situation n'est acceptable ni sur le plan légal, ni sur le plan éthique pour de jeunes chercheurs, doctorants ou post-doctorants, effectuant des travaux dans des structures publiques grâce au soutien financier d'organismes extérieurs. Exerçant une activité professionnelle de recherche dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination direct à votre égard, ces agents doivent pouvoir disposer d'un contrat de travail, au même titre que l'ensemble de vos collaborateurs* ». Voir [Confédération des jeunes chercheurs, « un processus continu de professionnalisation depuis 30 ans »](#) [consulté le 21 février 2017].

⁹ Au-delà de ce constat général, on manque de données fines (par exemple par section CNU) qui permettraient de dresser un constat des inégalités disciplinaires en termes d'accès aux ressources financières et à la protection salariale.

précisément dans quelles conditions matérielles effectives ces doctorant-e-s non financé-e-s réalisent leur thèse. Certains travaillent à côté : en 2014, 16,8 % des doctorant-e-s étaient salarié-e-s pour une autre activité, ce qui leur laisse peu de temps pour la recherche¹⁰. Pour d'autres, les vacances d'enseignement sont la seule manière d'allier activité rémunératrice et aspirations académiques. Leur nombre n'est pas connu : l'absence de chiffre est un signe révélateur de l'invisibilisation de ces précaires¹¹.

La nécessité du statactivism

La mesure statistique constitue un instrument néolibéral et néomanagérial liée depuis son origine au pouvoir, et notamment au pouvoir d'État (Bourdieu *et al*, 2000 ; Desrosières, 2008 ; Lahire 1999). Créer des chiffres, dénombrer une catégorie, c'est objectiver l'ampleur d'un problème. Ceux-ci produisent, pour reprendre les termes de Bernard Lahire, des « *effets de réel* ». En ce qui concerne les chercheurs précaires, l'absence de statistiques officielles tend de fait à laisser dans l'ombre un problème dont les gouvernants évitent le plus possible la mise à l'agenda. En effet, que cela soit au sein du Ministère ou des universités, le constat est plutôt à une mise en statistique à la fois parcellaire (tout repose sur la bonne volonté des universités), macrosociale (les catégories utilisées sont souvent beaucoup trop grosses pour affiner des constats par disciplines) et non-longitudinale (les enquêtes, lorsqu'elles existent, ne sont la plupart du temps pas reproduites d'année en année). En particulier, il n'existe que très peu de données concernant les personnels non titulaires des universités et les différentes catégories de vacataires¹². Cette situation rend l'objectivation des ressorts et des effets de la précarisation de l'ESR complexe. Il est par ailleurs bien difficile, pour les précaires, de produire eux-mêmes des données, puisqu'ils n'ont pas accès aux arènes où celles-ci seraient éventuellement disponibles et où il serait possible de peser sur la construction des catégories statistiques. Ce n'est ainsi pas pour rien que le statactivism (Bruno, Didier, Prévioux, 2014) constitue une des activités principales des associations de doctorant-e-s¹³, contribuant parfois à tarir les ressources nécessaires à l'élaboration d'autres répertoires d'action. L'écriture de cet article nous a d'ailleurs confronté-e-s en permanence à la limite des statistiques disponibles, en nous condamnant à tenter d'étayer des intuitions ou à formuler des propositions d'enquêtes.

¹⁰ [Ministère de l'enseignement supérieur, *L'état de l'emploi scientifique en France – Édition 2016*](#), p. 47 et 48. Les catégories utilisées par le Ministère pour les statistiques publiques étant rarement disciplinaires, nous utilisons la catégorie la plus fine correspondant aux sciences politiques. Selon les études, cela peut être la catégorie « droit », « droit-sciences politiques », « sciences de la société » ou « sciences sociales ».

¹¹ On peut néanmoins noter que dans l'enquête du Centre d'études et de recherche sur les qualifications (CEREQ) sur « [l'insertion à trois ans des docteurs diplômés en 2010](#) » [consulté le 10 avril 2017] réalisée en 2013, 43 % des docteur-e-s en SHS signalent avoir réalisé des vacances pendant leur thèse contre 18 % en sciences de l'ingénieur et pour une moyenne de 30 % toutes disciplines confondues (p. 17).

¹² Dans leurs études, articles et rapports respectifs, le Ministère, la presse et les établissements font comme si les doctorant-e-s et surtout les vacataires ne faisaient pas partie de leur personnel. Le plus souvent, les rapports d'activité des universités ne distinguent pas les heures effectuées par les vacataires des heures complémentaires des titulaires. Ils ne prennent pas non plus en compte les vacataires lorsqu'ils étudient l'âge, le genre, ou la rémunération des personnels.

¹³ Cette dimension de l'action est effectivement très présente dans les entreprises menées par les différents collectifs de doctorant-e-s mobilisé-e-s en France. Voir par exemple l'enquête sur le temps de travail réel des chargé-e-s de TD par les doctorant-e-s mobilisé-e-s de l'Université de Bordeaux, ainsi que la création de l'Observatoire de la précarité par les Précaires de l'ESR Paris 1, ou encore l'enquête sur les conditions de travail des enseignant-e-s non titulaires du Nord par les Précaires de l'ESR de Lille.

Quoiqu'il en soit, même une fois le précieux contrat doctoral obtenu, le double statut de salarié/étudiant amène le doctorant à devoir batailler pour obtenir l'application des droits afférents. Il lui revient en effet d'expliquer à Pôle Emploi qu'il a le droit, comme tout travailleur privé d'emploi, de recevoir l'allocation pour laquelle il a cotisé, qu'il soit ou non toujours inscrit en doctorat¹⁴. Il devra également convaincre l'Université que, comme tout travailleur, il est couvert par le régime général, et donc que celle-ci doit lui permettre de s'inscrire sans s'acquitter des frais de la sécurité sociale étudiante¹⁵.

Si la participation des thésard-e-s aux activités d'enseignement pourrait leur conférer une place dans les instances universitaires, le doctorant est souvent rabaissé à l'unique statut d'utilisateur de l'ESR et d'étudiant qui n'aurait pas voix au chapitre des décisions le concernant. Se pose dès lors le problème de la défense des intérêts spécifiques des doctorant-e-s, ni titulaires, ni étudiant-e-s, dans les instances universitaires. Si la gouvernance des universités est souvent pointée du doigt pour son organisation opaque et kafkaïenne, elle met également au banc de la représentation une partie de ses travailleur-se-s : point de collège de « jeunes chercheurs » dans les conseils d'administration, les conseils de la vie étudiante, les commissions emploi ou, au niveau national, au CNESER. Si les jeunes chercheurs y ont été représentés entre 2002 et 2015 dans le collège des personnels (comme ils réussissent parfois à placer un ou des élu-e-s dans les conseils d'administration), les règles d'organisation des élections compliquent cette possibilité¹⁶.

Le statut d'étudiant permet donc de renvoyer le/la doctorant-e à sa qualité de jeune en formation. Pourtant, l'entrée en carrière des jeunes chercheur-e-s ne saurait se résumer à l'écriture d'une thèse et au suivi de formations doctorales. Elle demande de s'acquitter de nombreuses tâches qui font bien des doctorant-e-s des professionnel-le-s à part entière de l'enseignement et de la recherche.

¹⁴ Pour des informations sur la fin de thèse et l'allocation chômage, se reporter à l'article en ligne sur le site de l'ANCMSP « [Chomage et fin de thèse](#) » [consulté le 10 avril 2017], ou encore à la [Lettre DRA3/n° 02-292, du MESR aux universités](#) [consulté le 10 avril 2017], ainsi qu'aux jurisprudences du Tribunal administratif d'Orléans, 17 décembre 2009, numéro 0704078 et 070407, ou, plus anciennement, à l'arrêt de la Cour administrative d'appel de Lyon, 28 juin 1999, numéro 97LY02974.

¹⁵ Il s'agit d'un cas de non affiliation à la sécurité sociale étudiante expressément mentionné par l'Assurance maladie. Voir la page « [affiliation à la sécurité sociale étudiante](#) » [consulté le 10 avril 2017] sur le site de l'Assurance maladie.

¹⁶ Les doctorant-e-s qui enseignent au moins 64 heures peuvent être inscrit-e-s sur les listes « personnels » s'ils en font la demande. Malheureusement, les délais de modification des listes électorales sont souvent très courts, voire inexistant, comme cela a été le cas en 2015 : l'arrêté du 26 mars fixant les modalités de l'élection disposait que les listes pouvaient être modifiées en ce sens jusqu'au... 24 mars !

1.1.2. Constriction du marché du travail académique et concurrences internes : faire toujours plus pour pas grand-chose...

Bien que peu reconnu-e-s, avec ou sans contrat, les doctorant-e-s participent – et parfois majoritairement¹⁷ – à l'ensemble des activités qui constituent l'enseignement et la recherche (cours, publications, communications, *etc.*) dans les établissements. Pourtant, cette participation n'est pas seulement l'effet naturel d'une activité vécue sur le mode du sacerdoce. Elle s'inscrit aussi dans une logique de concurrence accrue sur le marché de l'emploi, qui amène les doctorant-e-s à jouer le jeu du don de soi pour l'institution universitaire¹⁸. Cette situation est liée à un double phénomène : l'accroissement du nombre de candidat-e-s à la qualification et une offre de postes relativement en baisse. Pour la science politique, le nombre de candidat-e-s à la qualification est passé de 185 en 2001 à 345 en 2016 avec un pic à 393 en 2013, soit une augmentation de 86,5 %¹⁹ sur la période. Le nombre de qualifications a doublé depuis 2001, passant de 55 qualifié-e-s à 123 en 2016²⁰, alors qu'entre 2000 et 2015, les effectifs de maîtres-se-s de conférences n'augmentaient que de 38,9 % (passant de 175 en 2000 à 243 en 2015). Entre les prétendant-e-s à la carrière académique, la concurrence s'est donc accrue. Or les exigences de la qualification font que, au-delà de la qualité de la thèse elle-même, est jugée une somme d'expérience en matière de publications, d'enseignements, d'interventions dans des journées d'études et séminaires nationaux et internationaux, d'organisation d'événements scientifiques, d'insertion dans les réseaux de recherche, de participation à des projets collectifs et à diverses tâches pédagogiques ou administratives à l'Université²¹. Il semble donc nécessaire, pour les jeunes chercheur-e-s, de s'investir dans ces activités « hors thèse » pour prétendre à intégrer la fonction publique universitaire. La section 04 rappelle bien qu'il ne s'agit pas ici de conditions indispensables à la qualification. Il appartient au CNU de déterminer les prérequis nécessaires aux prétendant-e-s à la charge de la maîtrise de conférence, et la section précise bien qu'elle évalue les

¹⁷ Voir les résultats de l'enquête précarité dans la suite de l'article.

¹⁸ Bien évidemment, tou-te-s les doctorant-e-s ne sont pas enjoint-e-s de jouer le jeu de la même façon. Le degré d'intégration dans le champ, les perspectives d'emploi recherché, les conditions de réalisation de la thèse, le directeur ou la directrice, l'institution d'appartenance et son niveau de ressources, jouent de manière croisée sur l'intégration des logiques de concurrence.

¹⁹ [Anne-Cécile Douillet, Rapport annuel d'activité de la section CNU 04, 2016](#) [consulté le 10 avril 2017], p. 37. Il faut par ailleurs rappeler que la qualification valant pour une période de quatre ans, les différentes vagues de qualification ne font qu'augmenter la masse des prétendant-e-s d'année en année de manière cumulative.

²⁰ Pour un taux de qualification sur la période plus ou moins stable, puisqu'il passe de 36,7 % en 2001 à 45,2 % en 2016, en sachant que cette année-là (2016) est particulièrement exceptionnelle. Le taux moyen de qualification sur la période 2001-2016 (le taux de l'année 2002 n'est pas connu) est de 37,4 % pour un nombre qualifié-e-s moyen de 88,9.

²¹ [Anne-Cécile Douillet, Rapport annuel d'activité de la section CNU 04, 2016](#), p. 57.

dossiers de candidatures « au cas par cas ». Néanmoins, on peut interroger les effets de l'évolution générale de l'emploi scientifique sur les pratiques de professionnalisation des jeunes chercheurs. On peut ainsi émettre l'hypothèse d'un lien entre l'intégration forte de ces normes de réussite par les impétrant-e-s, qui ont pour effet l'engagement toujours plus important en termes d'enseignement et de publication, et la tension toujours plus forte sur le marché du travail académique. Si l'intuition et les nombreuses discussions avec des membres du CNU nous amènent à penser ainsi, il manque une enquête longitudinale permettant de confirmer ou d'infirmer cette hypothèse. On pourrait à ce stade évoquer un certain nombre d'indicateurs quantitatifs susceptibles d'être fournis par les dossiers de candidatures à la qualification et aptes à renseigner ces évolutions : le nombre d'articles publiés pendant la thèse, le nombre de communications dans des journées d'études, des colloques et des congrès ainsi que le nombre d'heures enseignées. On pourrait également, à travers une enquête plus qualitative, travailler sur les représentations que les doctorant-e-s se font de leur propre situation et sur la manière dont ils conçoivent des stratégies de carrière intégrant les structures du marché du travail académique. À ce stade, seul l'engouement pour des charges de cours en vacation, dont la rémunération ne prend que rarement en compte la totalité du temps de préparation et de correction – et est parfois en-deçà de coûts de transports engagés par les vacataires – constitue un signe très concret de l'intériorisation de ces attentes (*cf.* 2.2)²².

Il reste que ce tableau rapidement dressé de jeunes chercheurs toujours plus enclin-e-s à démultiplier leurs enseignements quelles que soient les conditions d'emploi et de travail, à produire du papier et à faire vivre la discipline en organisant colloques et journées d'études, serait incomplet sans revenir sur la finalité structurelle d'une telle évolution : c'est bien à l'Université et à la discipline que profite le « crime ». C'est bien grâce aux précaires – le plus souvent des jeunes chercheur-e-s – que l'Université et la recherche française tiennent. Selon les chiffres du Ministère pour l'année 2013-2014, la science politique serait, sur le plan de l'enseignement, assurée d'un point de vue statutaire par 60 % de personnels non-titulaires hors vacataires²³. La DGRH du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

²² Les « maisons d'édition prédatrices », spécialisées dans l'impression d'ouvrages « universitaires » à compte d'auteur, signe de l'existence d'un marché financé par les moins connaisseurs des règles du jeu académique, est un autre signe de l'impératif à publier à tout prix.

²³ [Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, Direction générale des ressources humaines, Situation des personnels enseignants non permanents affectés dans l'enseignement supérieur 2013-2014 \[consulté le 10 avril 2017\], p. 7.](#)

donne une estimation du nombre de vacataires en science politique : il serait de 641²⁴, contre 121 ATER (dont 39 temps plein), 99 doctorant-e-s contractuel-le-s, 232 maîtres-se-s de conférences et 131 professeur-e-s des universités²⁵. Alors que, suite aux pressions syndicales²⁶, le statut de vacataire a été supprimé dans l'enseignement secondaire en 2016, à l'Université les vacataires permettent d'assurer enseignement et recherche à moindre frais. Rémi Le Saout et Gildas Loirand évoquaient déjà en 1998 « *une administration universitaire incapable de se passer de leurs services pour cause d'“encombrement” dans les filières les moins sélectives* », et notaient : « *Cependant, on ne comprendrait pas la facilité avec laquelle certains doctorants acceptent de s'enfermer dans l'illégalité sans la rapporter à la nécessité pressante qu'il y a, pour eux, à pouvoir se prévaloir d'une activité d'enseignement dans le supérieur. Face à la saturation actuelle du marché du travail universitaire, la demande toujours plus forte, d'une solide expérience pédagogique fonctionne comme un critère discriminant dans le choix des candidats aux emplois de maître de conférences. Aussi, à ne pas vouloir répondre positivement aux sollicitations de charges d'enseignement, pour des raisons d'impossibilité légale d'accès au statut, les futurs docteurs risquent, à terme, d'être exclus des concours de recrutement d'enseignants titulaires. Cette impossibilité structurelle à refuser les charges de cours est sans doute d'autant plus forte qu'elle s'exerce dans des spécialités universitaires qui offrent comme principale orientation professionnelle à leurs docteurs la reproduction du corps enseignant* » (Le Saout et Loirand, 1998). La vacataire à l'Université constitue un sujet sensible chez les jeunes chercheurs précaires. Elle incarne à bien des égards l'aliénation ambivalente d'un groupe professionnel, à la fois source de revenus, signe d'intégration à la carrière et vecteur de précarisation.

1.1.2. Faux problème et mauvaise solution : la politique ministérielle de réduction de la durée des thèses

Dans le contexte décrit plus haut, la seule priorité ministérielle semble être de réduire la durée des thèses. Cette politique agressive, qu'incarne tout particulièrement la refonte de l'arrêté doctoral de mai 2016, tend à accroître la pression qui pèse sur les épaules des doctorant-e-s. On peut regretter que cette politique ne soit pas menée au travers d'une

²⁴ *Ibidem*, p. 56. Pour les vacataires, et selon la note de la DGRH, ces chiffres sont à manier avec précaution dans la mesure où les établissements ayant répondu ne renseignent pas toutes les données concernant les chargé-e-s d'enseignement vacataires, pas plus qu'ils ne précisent l'affectation des enseignements.

²⁵ *Ibidem*, p. 7

²⁶ Article 16 du [décret numéro 2016-1171 du 29 août 2016 relatif aux agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement](#) [consulté le 10 avril 2017].

réflexion sur la contractualisation du parcours doctoral et, plus largement, de celle du financement de l'ESR²⁷. En effet les critiques acerbes portées aux thèses longues sont souvent dénuées de réflexion sur les conditions de travail et d'emploi des jeunes chercheurs tout comme sur la multiplicité des tâches dont le thésard doit faire la preuve tout au long de son travail doctoral, et qui affectent pourtant directement la durée de l'exercice. À partir d'une comparaison toutes disciplines confondues, Anne-Sophie Boulard et Jean-François Méla, chefs de la mission scientifique universitaire, dressaient en 2001 le constat suivant : « *Sans grande surprise, la probabilité de conduire un doctorat jusqu'à son terme et dans des délais raisonnables dépend de l'accès à un financement : les bénéficiaires d'une allocation de recherche ou d'une convention CIFRE mettent en moyenne 3,5 ans, les autres doctorants aidés 3,7 ans, contre 4,6 ans pour ceux qui ne bénéficient d'aucun soutien financier particulier* »²⁸. Dix ans plus tard, l'impératif de réaliser sa thèse en trois ans tend à s'appliquer à tou-te-s sans prise en compte des spécificités disciplinaires et tout particulièrement du taux d'accès aux financements. En SHS, où entre 30 et 40 % seulement des doctorant-e-s sont financé-e-s, seuls 14 % des doctorant-e-s achèvent leur thèse en moins de 40 mois. À l'inverse, dans les sciences exactes et d'application, où plus de 90 % des doctorant-e-s disposent d'un financement dédié, 90 % la terminent en un peu plus de trois ans²⁹.

Si les conditions d'emploi et de travail des jeunes chercheurs ont un impact direct sur la durée de la thèse, il en est de même sur les taux de qualification. En effet, « *le fait d'avoir obtenu une bourse doctorale, une allocation de recherche et/ou un poste d'attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER) est un facteur très favorable à l'obtention de la qualification* », note la section 04 du CNU³⁰. La qualification traduit clairement des écarts liés au financement ou non du doctorat, puisque le taux de réussite des doctorant-e-s financé-e-s oscille entre 44 et 65 % entre 2010 et 2015 alors que celui des non financé-e-s ne dépasse jamais les 26,7 % sur la même période, avec une chute à 3,8 % en 2015³¹. La situation s'avère ainsi des plus paradoxales. D'un côté, les jeunes chercheurs participent indéniablement de la bonne tenue de l'Université. De l'autre, l'injonction à la thèse courte

²⁷ Pour une réflexion sur la durée des thèses et les politiques de financement, voir également l'article de l'ANCMSP « [Position de l'ANCMSP sur la durée des thèses](#) », posté le 12 février 2014 sur notre blog.

²⁸ Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et de la Recherche, Direction de la programmation et du développement, « Les études doctorales : évolution de 1991 à 2000 », note numéro 02-44, octobre 2001, p. 4.

²⁹ [Ministère de l'enseignement supérieur, L'état de l'emploi scientifique en France – Édition 2016.](#)

³⁰ [Anne-Cécile Douillet, Rapport annuel d'activité de la section CNU 04, 2016](#), p. 57.

³¹ *Ibidem*, p. 26 et suivantes.

amène à des situations inextricables où des doctorant-e-s ayant « joué le jeu » se voient interdits de réinscription en thèse. Plutôt que de responsabiliser le doctorant toujours trop long dans la réalisation de la thèse, ne vaudrait-il pas mieux mettre en œuvre une politique pluriannuelle d'accroissement du nombre de financements doctoraux tout en réactualisant une disposition rarement mise en œuvre permettant l'obtention d'une quatrième année de financement³² ? On ne peut mener cette réflexion sans l'articuler à celle sur le financement plus général de l'Université. Pourtant, lorsque le Ministère entend réduire la durée des thèses, il le fait par arrêté, comme si cette durée n'était attachée à rien d'autre qu'à la bonne volonté des écoles doctorales. Cette politique toujours plus restrictive semble ignorer les conditions structurelles, tant de conditions de travail que d'attentes liées à la qualification, qui font que la durée moyenne des thèses varie très peu depuis 2010.

En somme, la faible contractualisation de la recherche doctorale ou l'absence de représentation des jeunes chercheurs en tant que tels dans les instances professionnelles de l'Université pose directement la question de la reconnaissance du doctorat. Le doctorat fait l'objet d'une méconnaissance profonde qui conduit d'une part à le considérer comme une activité estudiantine et donc gratuite, d'autre part à une production inutile du point de vue sociétal. Ceci explique en partie les raisons pour lesquelles le titre de docteur ne constitue pas une réelle garantie face au chômage en France.

1.2. La reconnaissance du doctorat

Le diplôme de doctorat – et sa difficile reconnaissance en dehors de l'enseignement supérieur et de la recherche – doit pour beaucoup au système très français des grandes écoles (écoles d'ingénieurs, instituts d'études politiques, écoles de commerce, École nationale d'administration). Quelle que soit la discipline, au moment d'une embauche, le ou la docteur-

³² Les articles 7 et 8 du [décret numéro2009-464 du 23 avril 2009](#) [consulté le 10 avril 2017] relatif aux doctorant-e-s contractuel-le-s des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche précisent que le contrat doctoral « *peut être prolongé par avenant pour une durée maximale d'un an si des circonstances exceptionnelles concernant les travaux de recherche du doctorant contractuel le justifient. Cette prolongation est prononcée par le président ou le directeur de l'établissement au vu de la demande motivée présentée par l'intéressé, sur proposition du directeur de l'école doctorale après avis du directeur de thèse et du directeur de l'unité ou équipe de recherche concernée* », ou encore que « *si, durant l'exécution du contrat, le doctorant a bénéficié d'un congé de maternité, de paternité, d'un congé d'adoption, d'un congé de maladie d'une durée supérieure à quatre mois consécutifs ou d'un congé d'une durée au moins égale à deux mois faisant suite à un accident de travail, la durée du contrat peut être prorogée par avenant si l'intéressé en formule la demande avant l'expiration de son contrat initial. La durée de cette prorogation est au plus égale à la durée du congé obtenu dans la limite de douze mois* ».

e de l'Université se retrouve mis-e en balance avec son équivalent-e fonctionnel-le issu-e d'une grande école. Cette dualité du système éducatif français produit des effets très concrets sur la reconnaissance du diplôme de docteur et plus généralement sur les perspectives d'embauche en dehors de l'ESR. En effet, les recruteurs du secteur privé, le plus souvent eux-mêmes issus de ces écoles, participent de l'éviction des docteur-e-s du marché du travail. Un membre du MEDEF, qui participait au salon des thèses organisé en 2008 par l'ANCMSP, expliquait qu'en tant que recruteur issu d'une école d'ingénieur, il considérait les titulaires d'un diplôme doctoral comme « un produit anormé ». Il mettait sur le dos d'une absence de transparence et de la méconnaissance de cette formation les raisons de sa préférence, au moment d'un recrutement, pour un-e étudiant-e issu-e d'une école. Autrement dit, on n'embauche que celui qui nous ressemble et dont on connaît la formation, et donc les compétences. Au-delà de ce mécanisme bien connu de reproduction des élites, il faut aussi considérer la méfiance réciproque entre le monde de l'entreprise et le monde des sciences sociales.

Cette controverse autour de l'utilité des sciences sociales pour le monde de l'entreprise dessine le sillon de la politique d'insertion des docteur-e-s sur le marché du travail non académique engagée par l'État : comment rendre le diplôme de docteur comestible pour le monde de l'entreprise et la haute fonction publique ? Cette politique d'exfiltration du doctorat de l'ESR se situe à un double niveau. D'une part, il s'agit de mettre en place des dispositifs d'action publique relevant de la discrimination positive (places réservées dans les concours de la fonction publique) ou de l'incitation fiscale afin de rendre économiquement intéressante l'embauche de jeunes docteur-e-s dans le secteur privé. D'autre part, une série de mesures sont prises afin de traduire le doctorat dans le langage entrepreneurial.

1.2.1. Favoriser l'insertion des docteur-e-s dans le secteur privé et la haute fonction publique

La promotion de l'insertion des docteur-e-s dans le marché non-académique ne devrait pas tarder à être placée au rang des ritournelles gouvernementales. Des multiples propositions issues des assises pour l'enseignement supérieur et la recherche en décembre

2012 à la mission octroyée à Patrick Fridenson en avril 2014³³, en passant par l'élaboration du rapport parlementaire sous l'égide du député socialiste Emeric Bréhier, on note la mise en scène d'un certain volontarisme gouvernemental. Et pour cause, l'abandon de tout réel plan pour l'emploi scientifique public oblige à trouver des débouchés aux jeunes chercheurs. À l'heure de la promotion européenne de « la société de la connaissance », les chiffres de la poursuite de carrière des docteur-e-s – et ce tout particulièrement en sciences humaines et sociales – sont alarmants : trois ans après leur soutenance, les doctorant-e-s connaissent un taux de chômage de 10 %, à peine inférieur à celui des diplômé-e-s d'un master professionnel³⁴. L'action gouvernementale s'est donc accompagnée de dispositifs censés rendre les docteurs attractifs pour le monde de l'entreprise ou de propositions de discrimination positive visant à réserver des places aux concours de la haute fonction publique aux titulaires du diplôme. Pourtant, l'échec est patent. D'un côté, les mobilisations corporatistes des grands corps d'État ont fait barrage à toute place réservée aux différents concours de la haute fonction publique³⁵ (mis à part deux places aux concours de l'IGAS, le bas de la hiérarchie symbolique du concours de sortie de l'ENA³⁶). De l'autre, le crédit impôt recherche (CIR), largement détourné, aurait permis la progression de l'emploi scientifique dans le secteur de la R&D privée d'un modeste 0,1 %³⁷.

Il faut bien comprendre que le rejet du docteur par le monde de l'entreprise s'insère dans des logiques de reproduction sociale plus profondes, lesquelles nourrissent des

³³ Patrick Fridenson, directeur d'études à l'EHESS, a été chargé d'une mission par Geneviève Fioraso, secrétaire d'État à l'Enseignement supérieur et à la Recherche, visant à concrétiser « *la reconnaissance du doctorat* » introduite par la loi du 22 juillet 2013. Cette mission comporte deux volets. Il s'agit tout d'abord de « *présenter des mesures concrètes pour favoriser l'insertion des docteurs dans le monde des entreprises et dans la haute fonction publique* » ainsi que de « *préparer les négociations relatives aux conventions collectives* ».

³⁴ Le taux de chômage des docteur-e-s est de 9 %, celui des diplômé-e-s d'un master 2 de 12 %, celui des diplômé-e-s d'une école d'ingénieur de 4 %. Voir [« l'insertion à trois ans des docteurs diplômés en 2010 »](#) du CEREQ, p. 37.

³⁵ Par grands corps d'État, il faut entendre ici l'ensemble des hauts fonctionnaires et parlementaires ayant transité par les grandes écoles. Il n'a pas fallu attendre longtemps pour que deux amendements proposés par le gouvernement lors de l'examen du projet de loi par l'Assemblée nationale mettent fin à toute velléité de reconnaissance du doctorat dans la haute fonction publique. Geneviève Fioraso avouait lors d'un chat sur le monde.fr : « *Ce sont des écoles qui sont soumises à des contingents. Si elles ouvrent ces contingents à des éléments nouveaux, que sont les docteurs, cela prend sur ces contingents. Donc les grands corps ne sont pas prêts comme cela par la loi à diminuer leurs contingents. Il y a eu une réunion interministérielle, un arbitrage, qui n'a pas permis de l'inscrire dans la loi* ». Voir l'article [« Reconnaissance du doctorat dans la haute fonction publique. Toujours pas ! »](#) sur le blog Educpro [consulté le 18 novembre 2016].

³⁶ Voir le décret numéro 2014-1261 du 29 octobre 2014 modifiant le décret numéro 2011-931 du 1er août 2011 portant statut particulier du corps de l'Inspection générale des affaires sociales.

³⁷ Pour une critique fine du CIR, voir la production du collectif *Sciences en marche* ainsi que le rapport de la parlementaire communiste Brigitte Gonthier-Maurin [« Commission d'enquête sur la réalité du détournement du crédit d'impôt recherche de son objet et de ses incidences sur la situation de l'emploi et de la recherche dans notre pays »](#) (2014) [consulté le 18 novembre 2016].

représentations caricaturales du travail scientifique. Il faut bien admettre, également, que les chercheurs en SHS sont méfiants à l'égard du monde de l'entreprise, qu'ils considèrent comme l'incarnation du capitalisme³⁸. Cependant, les entreprises françaises n'ont que peu d'intérêt pour les chercheurs en sciences sociales, comme le souligne Éric Godelier³⁹ : « *Il faut être honnête et constater qu'il est souvent difficile d'entrer dans une entreprise quand on se présente en tant que chercheur en sciences sociales traditionnelles (sociologie, histoire, anthropologie par exemple)* » (Godelier, 2010). Partant de là, il reviendrait aux docteur-e-s de travailler à leur propre employabilité. Une citation de José Milano, directeur des affaires sociales de la Fédération française des sociétés d'assurance lors des rencontres universités-entreprises en 2014, donne à voir cette dimension : « *Les entreprises ne vont pas diversifier leur recrutement pour le plaisir de diversifier. La seule question qui vaille est de savoir si les compétences des docteurs sont nécessaires pour les entreprises, si le dispositif de fabrication des compétences des universités est différenciant. La réponse est mitigée [...] L'être humain est tel qu'il va prendre le moins de risque possible et recruter celui qui lui ressemble, qui a la même formation que lui. De plus, tout va très vite aujourd'hui et vous ne pouvez pas demander aux entreprises de s'adapter elles-mêmes au profil des docteurs* »⁴⁰. Ce constat participe non seulement d'une entreprise de traduction du doctorat en termes de compétences, mais également de la transformation progressive de la formation doctorale qui intègre au fur et à mesure les impératifs de l'apprentissage du management et du marketing. Les indices en sont nombreux : démultiplication des thèses en CIFRE vantées comme les passerelles tant attendues entre le monde de la recherche et celui de l'efficacité économique ou politique, développement de formations aux intitulés éloquents – « mener sa thèse en mode projet », « leadership au féminin » – ou, pire, apparition de diplômes *en management de la recherche*. L'ensemble de ces dispositifs montre par ailleurs une tendance à ne reconnaître la valeur d'un doctorat qu'à travers sa capacité à produire de la valeur économique. De fait, les politiques gouvernementales ne visent jamais à favoriser l'embauche de docteur-e-s dans le secteur associatif ou coopératif ; elles ne mettent pas non plus en avant la possibilité de développer des structures alternatives à l'entreprise à but lucratif. En somme, elles n'ambitionnent pas de

³⁸ Dans l'enquête du CEREQ (p. 22), un indice de la distance des docteur-e-s en SHS au monde de l'entreprise peut se lire dans les réponses données par ces derniers à la question de leur projet professionnel pendant la thèse : 73 % déclarent avoir pour projet de « *travailler à l'Université ou dans la recherche publique* », au même titre que les doctorant-e-s en lettres et Droit-science éco, contre 36 % en chimie et 58 % toutes disciplines confondues.

³⁹ Éric Godelier est l'ancien directeur des ressources humaines de l'entreprise Renault. Il est également l'auteur d'ouvrages et d'articles en sociologie du travail et professeur de management à l'École polytechnique.

⁴⁰ Anne Mascret, « [Insertion des docteurs : "On ne change pas la société par décret"](#) », grand débat aux Rencontres universités-entreprises, 20 mars 2014.

concevoir les doctor-e-s comme des passerelles entre le monde universitaire et l'ensemble des activités, sociales, politiques et économiques non marchandes. Cette dernière particularité des transformations récentes de la formation doctorale est d'autant plus inquiétante quand elle tend à faire du diplôme de docteur le sésame pour les élites françaises en quête de places dans les grandes organisations internationales.

1.2.2. Réinventer le doctorat au service des élites

La communauté des politistes, et tout particulièrement l'ANCMSP, s'est inquiétée de voir apparaître des nouveaux doctorats, dont celui en « *Public Affairs* » de l'Université Paris Dauphine ne constitue qu'un exemple. Nous publions en octobre 2014 un [communiqué](#) pour alerter la communauté sur les risques de dévalorisation du diplôme de doctorat, dans lequel nous concluons : « *Enfin, à l'heure où le doctorat peine à être reconnu hors du monde académique, il ne saurait être question d'introduire différents types de doctorat, quelle que soit la dénomination retenue – “nouveaux doctorats”, “doctorats appliqués”, “executive doctorate” – jetant ainsi encore plus la confusion dans les esprits et cantonnant de fait les doctor-e-s au monde académique* ». De la même manière, la possibilité d'obtenir un doctorat par validation des acquis de l'expérience (VAE), que certain-e-s promeuvent comme possibilité d'évolution de carrière, joue sur le « label » et la valeur d'un diplôme vidé de son sens. Les transformations récentes de la formation doctorale, et plus encore l'apparition de doctorats du troisième type destinés aux élites administratives et économiques, montrent ainsi à quel point l'objectif actuel vise davantage à intégrer le diplôme de docteur au monde de l'entreprise qu'à reconnaître et valoriser les savoirs et savoir-faire spécifiques développés pendant le doctorat.

2. Se mobiliser pour les candidat-e-s

L'engagement de l'association pour les candidat-e-s aux métiers de la science politique se traduit par une double activité. Il s'agit d'une part de mettre en place des procédures de mise en transparence de l'action des comités de sélection en les amenant à publiciser l'ensemble des éléments d'un recrutement ; et d'autre part de lutter, à l'instar des organisations syndicales et de collectifs comme Sciences en marche, pour une politique d'emploi d'envergure dans l'ESR. Cette lutte est d'autant plus nécessaire que la science politique souffre d'un sous-encadrement structurel. C'est pourquoi l'association travaille

depuis plusieurs années à mener des enquêtes sur la précarité dans notre discipline dans le but d'alerter le Ministère sur cette situation.

2.1. La transparence des recrutements et l'égalité des candidat-e-s

En veillant au respect du principe et des règles de la transparence des recrutements, l'association vise à favoriser une plus grande équité entre les candidat-e-s. Cela prend la forme d'un suivi tout au long de la période des recrutements qui nourrit un corpus de revendications et de propositions en vue de l'amélioration de ces derniers.

2.1.1. Veille et suivi des recrutements

Le suivi des recrutements a pour objectif de contribuer à une plus grande égalité de traitement entre les candidat-e-s. Il vise à accroître au maximum la transparence dans les procédures de recrutement ainsi qu'à améliorer les conditions d'audition de tou-te-s les impétrant-e-s. Sur ce dernier point, l'étude des réponses fournies au questionnaire par les candidat-e-s – chantier amorcé en septembre 2016⁴¹ – a produit de nouvelles données permettant d'objectiver les dysfonctionnements et les marges d'amélioration. Les objectifs du suivi sont rappelés dans une [« Charte pour un meilleur recrutement »](#) signée en 2010 par les 3 associations représentatives de la discipline : ANCMSP, AECSP, AFSP. Néanmoins, certaines pratiques viennent chaque année remettre en question ces engagements. Le travail de suivi des recrutements consiste d'une part à rappeler et à encourager les bonnes pratiques, au besoin en interpellant publiquement les établissements et les responsables des recrutements qui ne joueraient pas le jeu, et d'autre part à fournir, au terme des sessions, un bilan critique ainsi que des propositions pour pallier les problèmes soulevés.

Concrètement, le suivi consiste à collecter l'information auprès des établissements dès la publication de la fiche de poste. Les membres du bureau de l'ANCMSP assurant le suivi écrivent à la DRH, au « contact recherche » et au « contact enseignement » mentionnés sur la

⁴¹ Le questionnaire ANCMSP « Sortie d'audition » a été mis en place pour la première fois en 2016. Totalement anonyme, celui-ci vise à mieux rendre compte des problèmes que soulèvent la procédure de recrutement et les auditions des candidat-e-s aux postes de maître de conférences. Le questionnaire s'adresse à tou-te-s les candidat-e-s ayant été auditionné-e-s sur un poste de maître de conférences en science politique. Il comptait 27 questions au total (dont 25 questions « fermées » à choix multiple), organisées en trois rubriques : « En amont de l'audition », « L'audition : information auprès des candidats, déroulé, etc. », « En aval de l'audition : les résultats ». Les premiers résultats sont disponibles dans le [bilan des recrutements 2015-2016 de l'ANCMSP](#).

fiche de poste ainsi qu'à d'autres « sources » (président-e du comité de sélection, membres du comité). Une partie des informations (sur le poste notamment) sont ainsi demandées directement aux établissements ; d'autres sont complétées à partir des informations reçues (sur les recruteur-e-s et les candidat-e-s notamment). Les informations recherchées sont de 3 ordres :

1) **Sur le poste** : université, numéro de poste, lien vers la fiche de poste, fléchage du poste, section(s) – quand ces éléments ne sont pas déjà mentionnés dans la fiche de poste – ainsi que le calendrier (ouverture/clôture des candidatures, annonce de la sélection des candidat-e-s auditionné-e-s, date(s) des auditions, prise de fonction) ;

2) **Sur les recruteur-e-s** : nom, lien vers le CV, statut, section, institution ;

3) **Sur les candidat-e-s** : auditionné-e-s, classement des auditionné-e-s.

La plupart des comités de sélection connaissent le fonctionnement de notre association et jouent le jeu en communiquant ces informations, soit à l'ANCMSP soit à l'AFSP, dès qu'elles sont en leur possession. Quand cela n'est pas le cas, nous relançons (plusieurs fois si nécessaire) les président-e-s de comité et les universités jusqu'à les obtenir. Lorsque nous n'obtenons aucune réponse, nous sollicitons, si possible, les autres membres du comité de sélection. Si les informations ne sont toujours pas diffusées à ce stade de la session de recrutement, nous estimons qu'il fait partie de notre rôle d'informer les candidat-e-s des dysfonctionnements constatés. Nous publions alors un communiqué sur notre liste de diffusion électronique pour souligner le manque de transparence du concours et mettre les recruteur-e-s devant leurs responsabilités. La liste de diffusion et le site Internet de l'association sont en effet les deux interfaces par lesquelles nous publicisons le travail de suivi. Notre [Facebook](#) sert également à relayer ces informations. En outre, notre travail de veille s'enrichit d'un travail de propositions visant à promouvoir les bonnes pratiques et à favoriser l'égalité entre les candidat-e-s. Nous formulons ces propositions chaque année à l'occasion de l'envoi du bilan des recrutements. L'indemnisation des candidat-e-s auditionné-e-s, la centralisation des auditions et l'élargissement de la durée de la session synchronisée font partie de ces solutions qui, nous semble-t-il, permettraient de rendre les recrutements plus égalitaires.

2.1.2. *Naming, blaming, shaming ?*

Au-delà de la question de la publicisation des informations relatives aux postes mis aux concours, la problématique de la dénonciation publique des mauvaises pratiques de certains comités de sélection est un véritable enjeu pour l'ANCMSP. Avec les deux autres associations représentatives de la discipline (l'AFSP et l'AECSP), l'ANCMSP est cosignataire de la Charte pour un meilleur recrutement. Ce texte non-contraignant n'empêche toutefois pas les mauvaises pratiques. Le travail de suivi des recrutements consiste donc, dans un premier temps, à rappeler et à encourager les bonnes pratiques et, dans un second temps, à interpeller publiquement les établissements et les responsables des recrutements qui s'y soustrairaient. Si l'association est décidée à ne pas reculer devant le pouvoir de prescription dont, avec d'autres, elle dispose, et si elle assume son statut de lanceur d'alerte⁴², cette tâche de rappel à l'ordre et de condamnation des mauvaises pratiques ne va pas sans poser un certain nombre de problèmes. Le premier d'entre eux tient, dans le cas d'un recrutement manquant de transparence ou de probité, au danger d'une lecture « par ricochet », qui pourrait rejaillir sur le candidat ou la candidate recruté-e. L'ANCMSP est consciente de ce risque. Elle répète qu'elle ne met en aucun cas en cause la valeur de la personne qui aurait été recrutée à l'issue d'une procédure douteuse. L'association entend ainsi faire la part des choses entre le sort personnel d'un individu et la nécessité de rappeler des règles générales dont le respect doit profiter à tou-te-s. Une éventuelle dénonciation publique de notre part ne procède donc nullement *intuitu personae*.

Le deuxième type de difficulté qui se pose à nous lorsque nous sommes confronté-e-s à des pratiques opaques touche au fait que la veille et la vigilance que nous exerçons par rapport au recrutement sont une source de conflits potentiels avec les président-e-s des comités de sélection. On peut penser que, de manière générale, il n'est jamais aisé ni agréable de rappeler des collègues à l'ordre sur un plan déontologique. Les chercheurs et les enseignant-e-s-chercheurs appréciant rarement d'être interpellé-e-s par leurs pairs, on peut imaginer ce qu'il en est lorsque la critique émane d'*outsiders* situés au bas de l'échelle universitaire, puisque notre association est constituée de non-titulaires et de

⁴² Le terme *whistleblower* (littéralement : « celui qui donne un coup de sifflet ») a contribué, à partir des années 1970 aux États-Unis, à départir les lanceurs d'alerte de l'étiquette péjorative associée aux termes jusque-là employés pour les désigner (délateurs, dénonciateurs, mouchards). On attribue généralement l'importation du terme dans les sciences sociales françaises à Francis Chateauraynaud et Didier Torny (Chateauraynaud et Torny, 1999).

précaires. Dans le petit monde de la science politique, ces accrochages peuvent laisser des traces, en particulier pour les candidat-e-s ou les futur-e-s candidat-e-s.

Pour toutes ces raisons, la pratique du *shaming* ne fait pas l'unanimité au sein du bureau de notre association. Un consensus se dégage néanmoins pour considérer que la dénonciation publique de recrutements qui laissent à désirer sur le plan déontologique est une solution en dernier recours. Nous rappelons d'ailleurs que la très grande majorité des comités de sélection jouent le jeu en communiquant les informations pertinentes sur les postes dès qu'ils en disposent. Nous pouvons néanmoins mentionner trois cas limites qui illustreront notre propos sur les irrégularités parfois constatées. Ces cas concernent un poste mis au concours à l'IEP de Lyon il y a quelques années (cas d'une fiche de poste qui était quasiment un copier-coller du CV d'un candidat), d'un poste rattaché à l'IUT de Figeac (refus de communiquer la liste des auditionné-e-s) il y a deux ans, et, enfin, du recrutement, l'année dernière, d'un-e maître de conférences en politiques publiques et sociologie politique à l'Université de Perpignan (à nouveau, refus de communiquer liste des auditionné-e-s et classement). Il n'est pas indifférent de constater que, dans les deux derniers cas, les établissements en question (et avec eux les président-e-s des comités de sélection) justifiaient leur refus de communiquer la liste des auditionné-e-s et/ou des lauréat-e-s par la nécessité d'éviter tout recours contentieux des candidat-e-s. Il faut rappeler avec force, que sur le plan strictement juridique, cet argument est spécieux pour ne pas dire irrecevable, ainsi que l'a démontré Fabrice Melleray. Dans un texte de 2012 intitulé « [La diffusion des résultats des délibérations d'un comité de sélection est-elle légale ?](#) », l'actuel président de la section 02 du CNU a en effet expliqué que la loi LRU avait entendu faire du comité de sélection le jury du concours de recrutement, et que, dans tous les concours de la fonction publique, les résultats étaient publiés avant même que les reçu-e-s n'aient été nommé-e-s⁴³. On peut donc répéter que ni le principe du concours de recrutement, ni le fait que les délibérations des comités de sélection ne soient que de simples « avis », ni le principe de confidentialité de ces mêmes délibérations ne sont des arguments opposables aux associations professionnelles.

⁴³ Fabrice Melleray écrit ainsi : « *Autrement dit, le fait que l'opération complexe que constitue le concours ne soit pas terminée n'a jamais été interprété comme signifiant que les résultats doivent rester secrets tant que l'autorité de nomination n'a pas signé l'acte de nomination des lauréats* ».

2.2. Défendre l'emploi scientifique

L'engagement de l'ANCMSP tient aussi à la volonté d'engager un rapport de forces sur la question de l'emploi scientifique. Celui-ci est en net recul depuis plusieurs années, comme ont pu le faire remarquer Sciences en marche ou le C3N du CNRS. Un focus sur la science politique montre que si le nombre de postes de titulaires augmente en valeur absolue, cette donnée ne doit pas tromper : lorsque celle-ci est croisée avec d'autres statistiques (rapport titulaires et non titulaires, accroissement du nombre d'heures enseignées), c'est un portrait plutôt sombre qui est dressé. Nous donnons ici un exemple de la manière dont l'association a produit des statistiques pour rendre visible cette précarisation.

2.2.1. Enquêter sur la précarité

« L'enquête précarité », qui fournit l'essentiel des données empiriques de cette contribution, est le produit d'une réflexion menée depuis plusieurs années au sein de l'ANCMSP. Des premiers « coups de sonde » visant à objectiver la précarité en science politique ont ainsi fait l'objet d'une présentation lors des quatrièmes Assises de la science politique, qui se sont tenues à l'Université Paris 1 Panthéon Sorbonne en d'avril 2014. À partir de l'automne 2015, notre association a pu réinvestir ce chantier grâce à une collaboration amorcée avec l'AFSP et la section 04 du CNU, qui désiraient approfondir l'enquête « précarité » que nous avons menée. L'ambition est alors d'être plus systématique afin de pouvoir démontrer aux équipes du Ministère l'étendue de la précarisation de l'emploi en science politique.

Objectifs, principes et limites méthodologiques de l'enquête précarité

L'objectif premier de cette enquête était d'attirer l'attention du Ministère sur la précarisation croissante de l'enseignement et de la recherche en science politique ainsi que de mettre en chiffres cette réalité, afin de rendre visible la nécessité d'allouer davantage de moyens et de créer des postes en conséquence. Tous les membres des collectifs ayant participé à l'enquête sont actifs dans l'enseignement et la recherche en science politique. Ils ont dès lors à cœur de préserver au mieux les conditions de travail des enseignant-chercheurs qui pèsent fortement sur les conditions d'études des étudiant-e-s. Souhaitant contribuer à apporter des réponses sur un véritable enjeu de service public, ce travail s'inscrit dans notre

volonté commune de sauvegarder les conditions d'un enseignement de qualité à l'Université et d'y favoriser l'épanouissement de la recherche en sciences humaines et sociales.

Nous avons opéré en plusieurs temps afin de produire les données de l'enquête. La première phase a consisté à recueillir les données relatives au personnel enseignant en science politique de 25 établissements d'enseignement supérieur en France (sur un total de 75 où cette discipline est enseignée). Ce choix tient essentiellement à des questions de faisabilité de l'enquête : le temps imparti étant réduit et les moyens humains limités, il nous a semblé préférable de circonscrire la population étudiée et de commencer par documenter une partie de la situation nationale. Il s'explique aussi par notre volonté de nous concentrer prioritairement sur les établissements dont un examen préalable permettait d'y déceler une situation d'encadrement potentiellement problématique. Notre objectif était d'identifier les cas limites afin qu'ils bénéficient des créations de postes revendiquées. Nous ne nous risquons en aucun cas à estimer la situation de ces 25 établissements comme « représentative » des 75. Néanmoins, celle-ci nous fournit un aperçu des enjeux liés à l'enseignement de la science politique en France et mettent en lumière des cas où le sous-encadrement⁴⁴ est largement la norme. Précisons enfin que 3 établissements ont été écartés de notre corpus après la phase de recueil des données, en raison de difficultés diverses : l'Université Paris Est-Créteil ainsi que les instituts d'études politiques (IEP) d'Aix-en-Provence et de Lille.

Liste des établissements étudiés

IEP de Lille	Université Paris 1
Université Paris Est – Créteil	Université Paris 8
IEP d'Aix-en-Provence	Université de Strasbourg
Université de Saint-Étienne	Université de Toulouse 1
Université Paris 3	Université de Tours
Université d'Angers	Université de Picardie
Université d'Auvergne	Université Paris Nord
Université de Dijon	Université Lyon 2
IEP de Toulouse	Université de Lorraine

⁴⁴ Nous entendons par « sous-encadrement » le simple fait que la discipline soit enseignée par des non-titulaires.

Université Lille 2	IEP de Bordeaux
Université Montpellier 3	IEP de Lyon
Université de Nice	Université Rennes 2
Université Paris 2	

Ce travail a en effet rencontré un certain nombre de limites. Notre objectif étant avant tout de dénombrer les heures réalisées par les vacataires, nous avons volontairement laissé de côté celles enseignées par les allocataires-moniteurs, bien qu'elles puissent être très importantes dans certains établissements (à Paris 1, elles représentent ainsi 1000 heures/7292 heures, soit près de 15 % du total). En ce qui concerne les effectifs d'étudiant-e-s, nous avons fait le choix d'additionner ceux qui étaient inscrits au sein d'un cursus de science politique et dont le parcours intègre une grande part d'enseignement en science politique. Cette opération arithmétique est rendue nécessaire par le fait que dans de nombreux établissements, la science politique est enseignée dans divers cursus sans toujours disposer de parcours propres. C'est très largement le cas au niveau licence, notamment. Par ailleurs, les données recueillies ne permettent que trop rarement d'identifier les enseignements de science politique dispensés par des enseignant-e-s qui ne viennent pas de la section 04 du CNU. Au sein de certaines universités, de nombreux cours de science politique (en relations internationales ou sur les institutions politiques) sont en effet assurés par des juristes. De la même manière, les données recueillies ne permettent pas d'identifier les décharges de service dont bénéficient certains titulaires (enseignant-e-s nouvellement recruté-e-s, enseignant-e-s bénéficiant d'une décharge au titre de l'IUF, CRCT, *etc.*). Enfin, les données recueillies n'autorisent pas à identifier pour tous les sites les heures supplémentaires (sur-service) réalisées par les titulaires et les ATER. Nous savons que cette pratique existe, y compris pour ces derniers, alors même qu'elle n'est en principe interdite. Ces heures d'enseignement en sur-service posent d'ailleurs des problèmes d'une nature bien différente puisque les heures complémentaires des ATER ne peuvent pas, conformément à la loi, être rémunérées. Ces difficultés rencontrées dans la collecte des données nous amènent donc à faire preuve d'une certaine prudence méthodologique au moment de les interpréter. Mais surtout, ces difficultés mettent en évidence un vide d'information hautement problématique pour l'enseignement supérieur et de la recherche en SHS. En ce sens, elles montrent à quel point il est nécessaire de continuer à mener ce type d'enquête sur le long terme, à la fois pour produire des chiffres mais aussi pour affiner la connaissance du fonctionnement de la discipline.

Résultats de l'enquête et conclusions

Le processus entamé par l'association et déployé en partenariat avec l'AFSP et la section CNU 04 présente l'avantage de synthétiser en chiffres des réalités peu connues, et d'identifier un certain nombre de tendances à l'œuvre dans l'ESR en général et dans notre discipline en particulier. Parmi les principaux résultats de l'enquête précarité, le premier, et le plus marquant, concerne la répartition par type de statut. D'après les données collectées, 81 professeur-e-s des universités, 132 maîtres-se-s de conférence, 53 ATER et 346 vacataires exercent dans le cadre d'enseignements en science politique. Ainsi, dans les 25 établissements recensés, 57 % des enseignements sont réalisés par des vacataires et par des ATER. Il apparaît de plus clairement que les postes d'ATER sont de moins en moins nombreux au vu des besoins en enseignement. Cela traduit un choix explicite de la part de la très grande majorité des universités de remplacer ces postes (qui – à temps plein ou à mi-temps – demeurent des contrats de travail garantissant au salarié un revenu régulier) par une armée de vacataires, fragmentée, flexible et moins coûteuse à court terme. Ce constat doit cependant être complété par une analyse en termes de temps d'enseignements. D'après nos mesures, les professeur-e-s des universités assurent 23,99 % des heures d'enseignement (en équivalent TD), les maîtres-se-s de conférence 39,07 %, les ATER 15,75 % et les vacataires 21,20 %. Cette dernière part représente 13 702 heures d'enseignement dans les 25 universités étudiées. Certes, on peut interroger la méthode qui a permis de produire ces chiffres, mais le fait que ceux-ci montrent l'existence de tendances nettes ne peut qu'interpeller.

Statut précaire du vacataire

Sans doute est-il important de s'attarder sur le statut bien particulier des vacataires. Le recrutement d'un vacataire est régi par [le décret n° 87-889 du 29 octobre 1987 modifié par le décret 2015-527 du 12 mai 2015](#). Ce décret pose plusieurs conditions à l'obtention du statut de vacataire : « *Les chargés d'enseignement vacataires sont des personnalités choisies en raison de leur compétence dans les domaines scientifique, culturel ou professionnel, qui exercent, en dehors de leur activité de chargé d'enseignement, une activité professionnelle principale consistant soit en la direction d'une entreprise ; soit en une activité salariée d'au moins neuf cents heures de travail par an ; soit en une activité non salariée à condition d'être assujetti à la contribution économique territoriale ou de justifier qu'elles ont retiré de l'exercice de leur profession des moyens d'existence réguliers depuis au moins trois ans* ». Il

spécifie par ailleurs que « *les agents temporaires vacataires doivent être inscrits en vue de la préparation d'un diplôme du troisième cycle de l'enseignement supérieur* ». Historiquement, l'institution de certaines règles conditionnant l'accès au statut visait à limiter les possibilités de recours aux vacataires par les universités. On peut néanmoins s'interroger sur la signification actuelle de ces règles qui ne prennent pas en compte l'état du marché du travail et ont pour simple fondement des considérations fiscales et comptables. En outre, si ces règles ne sont pas toujours respectées et si elles sont même parfois dévoyées⁴⁵, elles participent d'un paradoxe. En effet, si l'on peut critiquer l'utilisation de ce statut par les universités, nombre de docteur-e-s sans poste trouvent ces règles iniques en ce qu'elles leur interdisent l'accès au statut au motif ... qu'ils n'ont pas d'emploi. Ce paradoxe entre la critique d'un statut précaire et la volonté d'y accéder illustre le *double bind* des docteur-e-s sans poste face à la situation actuelle de l'emploi scientifique.

Les conditions d'emploi supposent de fait un *turn-over* des enseignant-e-s vacataires rendant difficile le suivi des étudiant-e-s et l'établissement d'une cohérence pédagogique d'une année sur l'autre. Ces difficultés sont renforcées par le fait que les vacataires sont souvent recrutés au pied levé. Cette situation est d'autant plus problématique que le nombre d'étudiant-e-s inscrit-e-s dans les cursus en droit et science politique s'accroît (même si on constate une légère diminution : - 0,2 % en 2014-2015), de la même manière que le nombre d'inscriptions à l'Université a augmenté : + 2,1 % en 2015 et + 2,5 % en 2014 selon des [chiffres INSEE](#). Ces conditions d'emploi mettent par ailleurs directement à mal la qualité des recherches de ces vacataires dès lors que la rémunération (d'autant qu'elle n'est pas mensualisée) ne leur permet pas de vivre convenablement de cette activité – quand bien même ils multiplient les heures d'enseignement dans des universités distinctes (multipliant ainsi les frais annexes). Cette activité peut les conduire à délaisser leur travail de recherche, et ce d'autant plus lorsque les activités d'enseignement ne sont pas liées à une intégration dans les laboratoires où les enseignements sont réalisés. Ce décret aggrave donc une situation déjà inquiétante pour les salarié-e-s précaires de l'ESR.

La question de la part des vacataires dans l'enseignement supérieur constitue un des points névralgiques des résultats de l'enquête. Il est, pour l'ANCMSP, le marqueur clair d'un

⁴⁵ On peut évoquer ici la pratique bien connue de la « mule », où des titulaires jouent les prête-noms pour des non-titulaires, afin de permettre à ces derniers de donner des cours et de percevoir une rémunération non déclarée.

manque de titulaires dans cette discipline et d'une précarisation qui dépasse le simple ratio titulaires-non titulaires. C'est à partir de cet indicateur qu'ont ensuite été classées les universités en trois catégories : sur-encadrement, encadrement équilibré, sous-encadrement. Nous avons adopté ce classement simple par souci de clarté⁴⁶. La troisième catégorie concerne 20 établissements sur les 25 enquêtés. Ce nombre nous a obligé-e-s à identifier un sous-groupe pour lequel le taux peut être qualifié « d'inacceptable ». Au sein de cette catégorie, 7 établissements ont un taux d'encadrement de cours par des titulaires de moins de 50 %. Parmi ces établissements figurent Paris 1, Paris 8, Lyon 2 ou encore Lille 2, où au moins un quart des heures sont enseignées par des vacataires. Ces résultats obligent à ouvrir le débat sur le niveau d'encadrement de la science politique en France. Cette situation ne profite à personne : il précarise les *outsiders*, il surcharge les *insiders* et, de façon plus inquiétante encore, il crée des conditions d'enseignement dégradées pour les étudiant-e-s de la discipline.

2.2.2. La fin de non-recevoir ministérielle

L'ANCSMP regrette la fin de non-recevoir opposée par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, qui n'était d'ailleurs pas représenté à la journée de présentation des résultats de notre enquête collective. La lettre envoyée en réponse à nos sollicitations fait totalement abstraction de notre raisonnement, qui visait à réfléchir en termes d'encadrement et non de nombre brut de postes. Dans son courrier de juin 2016, Thierry Mandon peut ainsi écrire : « *Mes services constatent une progression de 60,4 % du nombre de maîtres de conférence sur 20 ans pour la section 04, contre 37,4 % pour l'ensemble des sections, une tendance qui s'est confirmée ces cinq dernières années. La science politique connaît donc une dynamique positive, ce dont je ne peux que me réjouir* ». Comme l'a indiqué Anne-Cécile Douillet dans le rapport d'activité du CNU 04⁴⁷, la réponse du secrétaire

⁴⁶ Cela est dû à la fois à la volonté de mettre clairement en lumière le problème de l'encadrement dans une majorité d'universités, et ensuite de tenir compte à nouveau des limites méthodologiques de l'enquête. La première catégorie est assez nettement minoritaire puisqu'une seule université sur 25 y correspond : l'Université de Dijon, avec un sur-encadrement (un PR et quatre MCF, soit deux politistes « en surplus ») qui conduit les titulaires en question à assurer des cours de droit public. Il s'agit d'une exception. La deuxième catégorie ne s'est pas non plus avérée très pourvue, puisque seuls quatre établissements ont été évalués comme disposant d'un encadrement équilibré : 2 IEP et les Universités d'Angers et de Lorraine. La troisième catégorie concerne donc 80 % du total des établissements d'enseignement supérieur étudiés.

⁴⁷ Pour la restitution de l'enquête, voir l'annexe 3 à la page 84 du rapport de la section 04 du CNU intitulée « Synthèse de l'enquête menée par l'AFSP, l'ANCMSP et le CNU 04 sur l'encadrement et le sous-encadrement »

d'État « *a quelque peu déçu* » : celui-ci « *met en avant les récentes créations de postes et, tout en disant qu'il n'est "pas en mesure de donner suite à notre demande", "invite à réunir un comité de réflexion en vue de soumettre des propositions à adresser aux chefs d'établissement et au ministère des propositions pour que le taux d'encadrement en science politique, et plus généralement dans le groupe 1, s'améliore"*. Nos propositions figuraient dans le courrier adressé au Secrétaire d'Etat ! ».

Conclusion : entrer en lutte

Les objets et les moyens d'action de l'association sont donc multiples. Celle-ci est pourtant d'abord victime de la faiblesse de l'action collective au sein d'une discipline dont il s'agit paradoxalement d'un des objets de recherche. Quelles en sont les raisons ? Il nous semble d'abord que cette incapacité est due aux logiques individualistes qui prévalent dans l'ESR ; elle est le produit de dispositifs managériaux et de politiques d'austérité. En effet, la contrition sur le marché du travail académique couplée aux appels à projets et à l'ensemble des –EX (IDEX, LABEX, etc.) s'inscrit dans le cadre d'une politique d'« excellence » selon laquelle ce sont souvent les mêmes institutions, déjà bien dotées, qui sont identifiées comme les plus « méritantes ». Sous couvert de promotion de « l'excellence », cette politique crée une logique de compétition de tous contre tous. Ces politiques conduisent les chercheurs et enseignants-chercheurs à se concentrer sur leur carrière, à produire une somme de travail administratif (aussi bien pour les enseignements et leur encadrement que pour les appels à projet permanents) et à perdre toute ambition collective. On comprend dès lors pourquoi les titulaires ont quelque difficulté à soutenir leurs collègues les plus précaires, alors qu'ils ont potentiellement les ressources nécessaires pour construire un rapport de forces avec le gouvernement. Cette incapacité à construire une action collective forte est également due à la structure du précarat universitaire : fort *turn-over*, course aux financements, isolement et atomisation des candidat-e-s. L'ensemble de ces éléments rend de fait improbable une mobilisation forte et structurée⁴⁸. Mais ce qui frappe, c'est davantage la façon dont ce que Boltanski appelle la « *fatalité du probable* » (Boltanski, 2008)⁴⁹ touche, ici et là, nos plus jeunes collègues – qui sont d'ailleurs de moins en moins jeunes. On ne saurait éluder le fait

de la science politique dans l'enseignement supérieur en France (avril 2016) ». Voir la page 17 pour la mention du courrier du secrétaire d'État à l'Enseignement supérieur et la recherche.

⁴⁸ Sur les conditions de possibilité d'une mobilisation, voir la dernière partie de *L'espace des mouvements sociaux* de Lilian Mathieu (Mathieu, 2012).

⁴⁹ L'idée est que présenter le changement comme inéluctable impose de désirer ce changement.

qu'une telle pente n'est pas sans effet sur le moral des individus. Si lutte il y a, elle est parfois plus darwinienne que collective, dans un univers où chacun gagnerait pourtant à comprendre que l'amélioration de son sort personnel dépend en grande partie de l'amélioration de la situation de tou-te-s. Comme l'écrit Christophe Granger dans un livre stimulant, « *beaucoup renoncent, au prix d'une gigantesque perte collective de talents et de savoir-faire. Les autres, complices involontaires de l'univers qui les précarise, ne songent souvent même pas à remettre en cause le sort qui leur est fait. Ils sont prisonniers de ce silencieux chantage au poste qui les conduit à accepter tout, à sacrifier tout, et toujours un peu plus, dans l'espoir de gagner, un jour peut-être, le rang des statutaires* » (Granger, 2015).

Finalement, il aura fallu attendre le mouvement du printemps contre la loi El Khomri pour que renaissent de manière plus structurée les collectifs de précaires de l'ESR. La mobilisation de différents secteurs professionnels en mars 2016 et l'apparition d'un mouvement des places autour de Nuit Debout ont très certainement renforcé des collectifs déjà existants à Paris 1, Paris 8, Toulouse et Aix-Marseille. L'appel à une journée de mobilisation nationale en avril 2016 a en effet participé à rassembler les collectifs qui ont pu émerger un peu partout en France. Lors de l'AG de mai 2016 organisée en Île-de-France, 150 mandataires des collectifs se sont réunis. En somme, ces collectifs donnent à voir la résurgence d'associations de doctorant-e-s ou de groupes préexistants nés pendant la LRU (Dicensus à Bordeaux, redémarrage de collectifs sous une nouvelle forme à Toulouse, Lyon, Lille, *etc.*). Quoiqu'il en soit, c'est sur la base d'une convergence des luttes que ces mouvements ont pu se (re)structurer et (re)mobiliser. Convergence intellectuelle d'abord, en faisant le lien entre la précarisation du champ de l'ESR et la précarité que connaissent d'autre professions et, plus encore, en liant les effets de la loi El Khomri et l'état actuel des conditions de travail et d'emploi au sein de l'Université et de la recherche. Sur le premier appel de la coordination nationale des collectifs des précaires, on pouvait ainsi lire : « *Nous, enseignant-e-s-chercheurs et/ou chercheurs non-titulaires de l'ESR, [...], connaissons bien cette précarité [...] Nous sommes déjà le futur que nous prépare la loi El Khomri* »⁵⁰. Convergence en acte, ensuite, lorsque le collectif des précaires de Lille participe à des actions avec Sud Rail ou à l'occupation du centre des finances publiques organisée par les interluttant-e-s. C'est aussi, à l'inverse, la mobilisation des étudiant-e-s et leur occupation de

⁵⁰ Formule qui, là encore, fait écho aux analyses de Christophe Granger, qui écrit : « *La liquidation de l'université française est fille de ce capitalisme de crise qui circule partout, et qui n'est pas autre chose au fond qu'un perpétuel chantage à l'effondrement prochain : l'université va au désastre, nous disent les autorités de tout bord ; pour la sauver, il faut consentir à la misère et à l'insécurité* » (Granger, 2015).

l'amphi Archimède à Lille 1 dès le mois de mai qui a permis l'intrusion massive au sein du conseil d'administration (CA) de la COMUE ainsi que la création d'un rapport de forces favorable aux jeunes chercheurs dans la négociation avec les président-e-s d'université de la région. Ailleurs, des liens ont été tissés avec les autres personnels de l'Université. À Paris 8, à Nantes, à l'INED, une véritable convergence a eu lieu entre bibliothécaires et BIATSS. Ailleurs, elle a pour le moins été tentée et questionnée.

Reste à dresser un bilan de l'action du mouvement national et des collectifs locaux. Il faut d'abord signaler qu'à l'instar de ce qui se joue à l'ANCMSP et en résonance avec ce que l'on a pu dire plus haut, il a été et il est toujours difficile de tenir une organisation nationale sur le long terme. Trop de travail, manque de temps, *as usual*. Pour autant, localement, on note certaines avancées. D'abord, une série d'actions de récolte d'informations sur la précarité ont été menées. À Paris 1, le collectif a créé un observatoire de la précarité engageant la passation d'un questionnaire sur les conditions d'enseignement. À Toulouse, une brochure permet désormais de renseigner sur les formes de précarité à l'Université. À Lille, une enquête a également été menée sur la précarité des enseignant-e-s non-titulaires du supérieur. Ces séries d'enquêtes visent – toujours en bon « stactiviste » – à produire des connaissances sur une partie des travailleur-se-s que les statistiques ordinaires de l'État ou des universités tendent à invisibiliser. L'action des collectifs vise d'ailleurs précisément à se rendre visibles auprès des dirigeants universitaires. Les tractages et affichages ont été nombreux dans les villes où sont présents les collectifs. Mais, plus encore, l'occupation des lieux de pouvoir universitaires a pu donner une certaine visibilité à ces collectifs. À Nantes, le CA a été envahi ; à Lille, à deux reprises, les précaires ont pris d'assaut le conseil d'administration de cet arcane invisible qu'est la COMUE. Ce sont ces passages en force qui ont paradoxalement produit les principaux résultats. Ils ont la plupart du temps donné lieu à des temps de négociation effective avec certains président-e-s d'université. Pour autant, les résultats de ces négociations restent le plus souvent relativement maigres, la condescendance de certain-e-s dirigeants d'établissement ne facilitant pas les avancées. Comme un signal à l'ensemble des précaires de l'ESR, à ce jour, les avancées les plus significatives se trouvent à l'Université Paris 1 et à Lille, où les pratiques radicales de la rétention de notes et de l'occupation ont permis l'exonération des frais d'inscription des doctorant-e-s contractuel-le-s et des ATER⁵¹, ainsi que la mensualisation des vacances.

⁵¹Les doctorant-e-s non financé-e-s, eux/elles, ne gagnent jamais...

Cet article vise avant tout à témoigner des engagements, actions, colères et incertitudes de plusieurs générations de jeunes doctorant-e-s et docteur-e-s d'une association comme l'ANCMSP. Le principal message de notre collectif s'adresse à tout-e-s celles et ceux qui s'appêtent à entrer dans cet univers : mobilisez-vous pour aujourd'hui, et surtout pour demain.

Références

- BOLTANSKI Luc (2008), *Rendre la réalité inacceptable : à propos de « La production de l'idéologie dominante »*, Paris, Demopolis
- BOURDIEU Pierre (1993), « L'espace des points de vue » dans BOURDIEU Pierre (dir.), *La misère du monde*, Paris, Éditions du Seuil, p. 13-17
- BOURDIEU Pierre, CHRISTIN Olivier et WILL Pierre-Étienne (2000), « Sur la science de l'État », *Actes de la recherche en sciences sociales*, numéro 133, p. 3-11
- BRUNO Isabelle, DIDIER Emmanuel et PRÉVIEUX Julien (dir.) (2014), *Statactivisme : comment lutter avec des nombres*, Paris, Éditions Zones
- CHATEAURAYNAUD Francis et TORNY Didier (1999), *Les sombres précurseurs : une sociologie pragmatique de l'alerte et du risque*, Paris, Éditions de l'EHESS
- DESROSIÈRES Alain (2008), *L'argument statistique*, Paris, Mines ParisTech
- GODELIER Éric (2010), « Entreprise et sciences sociales : production de savoir ou collusion ? », *Tracés : revue de sciences humaines*, numéro 10, p. 55-63
- GRANGER Christophe (2015), *La destruction de l'université française*, Paris, La Fabrique
- LAHIRE Bernard (1999), *L'invention de l'illettrisme : rhétorique publique, éthique et stigmates*, Paris, La Découverte
- LE SAOUT Rémy et LOIRAND Gildas (1998), « Les chargés d'enseignement vacataire : les paradoxes d'un statut perverti », *Genèses*, numéro 30, p. 146-156
- MATHIEU Lilian (2012), *L'espace des mouvements sociaux*, Paris ? Éditions du Croquant
- TOCQUEVILLE Alexis (1981), *De la démocratie en Amérique*, Paris, Garnier-Flammarion, tome 2 [1840]