



Systeme D

Le journal de l'Association Nationale des Candidats
aux Métiers de la Science Politique (ANCMSP)

N°20

Au sommaire

Le dossier : l'encadrement des thèses

Pages 2 à 5

Le point sur les recrutements

Pages 6 et 7

La thèse mène a tout à condition d'en sortir

Interview d'Erhard Friedberg pages 8 et 9

Les bronzés font de la science politique

Pages 10 et 11

Survivre après 28 ans

Page 12

Systeme D

c/o Université de Paris I
Département de science politique
17 rue de la Sorbonne
75231 PARIS CEDEX 05

Directeur de la publication
François-Xavier Dudouet

Rédaction

Ivan Chupin, Nicolas Hubé, Olivier Grojean, Elise Cruzel, Magali Boumazza, David Garibay, Jeanne Hersant, Pierre Mayance, Vincent N'guyen Van Hai, Asling Healy, Jérémie Nollet, Stéphane Ca-dieu

Secrétariat de rédaction
LM Conseil

Conception graphique
Pierre Marly

La triste fin des ATER mi-temps

Le désengagement de l'Etat vis-à-vis de la recherche publique a franchi une nouvelle étape. Depuis le mois de janvier, le gouvernement multiplie les messages flous sur le financement des demi-postes d'ATER. Ayant annoncé dans un premier temps qu'il ne les financerait plus, favorisant plutôt les postes à temps plein, le ministère est finalement revenu sur sa décision. Toutefois, de nombreux établissements qui accueillent des ATER craignent que cette compensation ne soit ni complète, ni pérenne. Or, si le gouvernement suspend les compensations financières pour les demi-postes d'ATER, les établissements seront inévitablement contraints soit d'annuler ces demi-postes, soit de trouver des financements « alternatifs » (collectivités territoriales, secteur privé...).

Pour l'heure, les établissements se divisent. Certains ont fait savoir qu'ils supprimeraient à plus ou moins court terme les demi-postes, d'autres veulent les maintenir. A ce jour, l'IEP de Bordeaux est le seul qui se soit engagé à maintenir les demi-postes d'ATER, au moins à moyen terme. L'ANCMSP a envoyé mi-avril à 55 universités et IEP une lettre demandant leur position. Les informations sont arrivées au compte-gouttes, alors que la campagne de recrutement des ATER était bien entamée.

Ces atermoiements viennent compliquer un peu plus la situation des jeunes chercheurs en quête de financements. Quels établissements offriront des postes pleins et quels autres des demi-postes ? Les candidats annonçant une préférence pour les demi-postes, ne risquent-ils pas d'être éliminés d'office ? Il serait bienvenu que les présidents d'université précisent au plus vite les règles du jeu.

En attendant, l'ANCMSP s'est associée aux initiatives locales. A Nanterre un collectif de doctorants a vu le jour et a mis en œuvre une pétition que le bureau a signée et diffusée (1). Le bureau a aussi relayé la lettre ouverte des étudiants du CRAPE de l'IEP de Rennes (2).

A n'en pas douter, la suppression des demi-postes d'ATER viendra renforcer encore un peu plus la précarité des jeunes chercheurs. Si les postes d'ATER pleins doivent en priorité revenir aux docteurs sans postes, en raison notamment du nombre élevé des heures d'enseignement, les demi-postes constituent un mode de financement intéressant pour les doctorants en fin de thèse. On peut, dans une certaine

mesure, acquiescer à une dynamique qui ferait des postes d'ATER de véritables « post-doctorats ». Mais n'oublions pas qu'un « post-doc » suppose un projet de recherche, alors qu'un ATER ne sert qu'à consolider temporairement une équipe pédagogique.

En dépit de ses déclarations le ministère n'a toujours pas de politique volontaire à l'égard de la recherche publique en général et des jeunes chercheurs en particulier. L'absence de mesures compensatoires pour financer les doctorants relève d'une attitude purement comptable visant à faire des économies de bouts de chandelles.

Pourtant, l'argent est là. Les trois milliards d'euros promis par Raffarin pour la recherche en 2004 ont bien été débloqués, mais ils ne sont que marginalement destinés à la recherche publique : un tiers pour l'Agence de l'innovation industrielle (A2I), un autre sous forme de crédit d'impôt et le dernier pour l'Agence nationale pour la Recherche (ANR). A croire que les économies envisagées sur les demi-postes d'ATER sont destinées à financer la R&D des entreprises privées, ou, ce qui n'est qu'en partie plus réjouissant, les créations de postes annoncées pour 2006 : déshabiller Pierre l'ATER pour habiller Paul, le futur maître de conf...

Sur ce front des recrutements universitaires, la campagne 2006 devrait être un crû exceptionnel, puisque pour la seule science politique, il est possible que nous atteignons une vingtaine d'ouverture de postes de maîtres de conférences. Toutefois, cette embellie ne sera que momentanée. En effet, le gouvernement s'est d'ores et déjà engagé à ne par reconduire de telles ouvertures les années suivantes.

Plus que jamais, il est nécessaire de revoir la formation doctorale : durée de la thèse, conditions d'encadrement et de financement, débouchés... Il apparaît de plus en plus clairement que les trajectoires rectilignes - allocation de recherche, ATER, recrutement dans le monde universitaire - ne concerneront qu'un nombre sans cesse réduit de jeunes chercheurs. Notre discipline ne peut plus jeter un voile pudique sur la précarité endémique des jeunes docteurs, relégués au rang de « laissés-pour-compte » de la science politique ■

1 <http://collectifdoctorants.free.fr>
2 « Déclaration d'intention des doctorants du CRAPE à l'égard de la suppression programmée des demi-postes d'ATER en science politique ».

Mon directeur de thèse,

A l'heure où l'on débat de la professionnalisation du doctorat, les écoles doctorales se bornent souvent à un contrôle plus intensif des thésards. Mais il faut également évaluer les pratiques d'encadrement. Système D propose quelques pistes

Des courriers envoyés aux doctorants, des menaces de non-réinscription en thèse au-delà de la sixième année : l'heure du contrôle des thésards a sonné ! Les contraintes budgétaires du ministère amènent les écoles doctorales (ED) à soigner leur taux de soutenance, ce qui revient à réduire le nombre de doctorants inscrits en les forçant à soutenir vite. Ces résultats sont plus que stratégiques puisqu'ils conditionnent le nombre d'allocations attribuées à une ED. Or ces injonctions sont paradoxales, puisqu'elles placent le doctorant entre le marteau de l'école doctorale (et du ministère) et l'enclume des « normes » et « impératifs » disciplinaires qui prônent une durée de cinq ans avant la soutenance (1). De fait, cet écrémage touche essentiellement les plus fragiles : les doctorants non-financés et/ou les doctorants étrangers.

En faisant porter la responsabilité sur le seul doctorant, ses juges se dédouanent un peu rapidement de leur part de responsabilité dans cette durée. Rappelons qu'un doctorant en sixième année en est déjà à sa troisième dérogation par rapport à la durée légale de la thèse (trois ans) ! C'est ce que rappelle Michel Offerlé quand il dit qu'il ne sait pas « où est appliquée exactement la règle de 3 ans, (...) ni d'où vient cette règle ». « Par quel bout prendre le problème, s'interroge-t-il encore, (...) La sanction purement administrative et bureaucratique (...) n'est pas respectée à Paris I (par exemple), à partir du moment où le directeur de thèse signe le papier pour la dérogation » (2).

Force est de reconnaître que la thèse

est un drôle de contrat tacite entre un directeur et son (sa) doctorant(e) dépourvu de toute contrainte. Dans les relations quotidiennes, les équilibres sont délicats à trouver. D'un côté, le directeur peut s'offusquer légitimement : « je n'ai pas le moyen de forcer mon doctorant à travailler et à me rendre

La première année est considérée comme une « transition » vers un travail de « longue haleine »... qu'on aura bien encore le temps de démarrer vraiment en deuxième année.

des papiers », entend-on souvent dans les écoles doctorales – avec, à l'extrême, le cas des doctorants utilisant leurs allocations pour préparer des concours (écoles de commerce, administration etc) susceptibles de déboucher vers des métiers plus lucratifs ! De l'autre côté, une doctorante en cinquième année dans une université du Sud-Ouest, limite les contacts avec son directeur. « Il m'a toujours incitée à terminer ma thèse en trois ans, reconnaît-elle. C'est plutôt lui qui était deman-

deur. Il aimerait que je le sollicite plus, mais je n'ai pas su profiter au maximum de cette relation. Il aurait pu m'aider la première année particulièrement, lorsque j'essayais de définir mon sujet, mais j'ai toujours considéré que ça ne servait à rien de le voir si je n'avais pas un travail écrit à lui proposer. Il en est mortifié et me le fait régulièrement remarquer, d'autant que j'étais son unique étudiante jusqu'à l'année dernière. Il m'envoie de temps en temps des mails de rappel à l'ordre, parfois assez secs, mais il n'a jamais exercé de pression ou menacé de refuser de me réinscrire l'année suivante ».

Mais les encadrements *cocooning* restent marginaux. La plupart des doctorants interrogés déplorent le manque d'information à propos des financements et de ce qu'est une thèse. « En DEA, on n'était pas trop informés et pas trop stimulés pour être informés, se souvient un doctorant de Paris I. On nous parlait comme si on allait tous en thèse l'année suivante ». Pire, un autre avoue avoir même été désinformé : « quelqu'un est venu nous présenter une bourse. Mais il s'est trompé en nous disant que le dossier était à rendre pour septembre alors que c'est en juin ».

Autre grief répandu dans les universités exigües : le bon doctorant n'y trouve pas sa place. « Le labo se résume à une pièce de huit mètres carrés avec un bureau pour la secrétaire, pas de photocopieuse, pas de cartes de photocopies, pas de téléphones, pas d'ordinateurs : on n'a rien, s'agace un jeune doctorant parisien. C'est vraiment du freelance, c'est à la maison. Tu es rattaché officiellement mais officieu-

j'peux pas l'encadrer

sement tout se passe chez toi ». Exclu du lieu de travail, le doctorant s'isole parfois au risque de se désocialiser du milieu universitaire.

Ces conditions matérielles ne rendent pas compte à elles seules du problème de l'encadrement des thèses. En témoigne le cas de Michel qui a tout pour réussir... en apparence : il a un bureau équipé (ordinateur, imprimante, photocopieuse : la totale !), une allocation de trois ans et des enseignements à donner à l'université. Pourtant, il n'a vu son directeur qu'une seule fois la première année de thèse, un peu plus la deuxième et plus du tout la troisième année, à tel point que ses collègues ont fini par lui conseiller de se rendre à l'évidence : il n'a plus de directeur, il n'en aura jamais et il ferait mieux de travailler de manière autonome, lui a-t-on expliqué en substance. « *Je me sens seul, au point d'être au bord de tout lâcher parfois, raconte-t-il. Même si l'ambiguïté, c'est que les reproches peuvent finalement aller dans les deux sens : je finis par ne pas faire tous les efforts nécessaires pour persister. Vos lecteurs vont halluciner quand ils vont lire ça : a priori, j'ai tout ce qu'il faut au départ (un financement, un super bureau...) mais finalement rien ne se passe !* »

Le piège de la procrastination

La question de l'encadrement est donc cruciale et en particulier la première année. Financement ou pas, les premiers mois de la thèse fixent les cadres des relations entre directeur et doctorant, et notamment les attentes et les exigences mutuelles. Or, trop souvent, le démarrage est poussif. La première année est considérée comme une « transition » vers un travail de « longue haleine »... qu'on aura bien encore le temps de démarrer vraiment en deuxième année. Or la procrastination (« *j'ai le temps, une thèse c'est long* ») peut devenir un piège dans lequel se complaisent l'encadré et l'encadrant... au seul détriment du doc-

torant. En effet, nul n'est besoin d'être fin observateur pour se rendre compte que plus les années avancent, plus la finalisation de la thèse et l'obtention d'un poste deviennent difficiles avec la précarisation des statuts : de l'allocation ou du poste d'ATER on glisse vers les assedics puis le RMI ! Même si ce rite initiatique tend à devenir un signe ultime de qualité, valorisant ceux des docteurs qui se seront accrochés telles des moules sur leur rocher, il est plus que temps de repenser l'encadrement des thèses ainsi que le recrutement. Sauf à entériner la situation actuelle dans laquelle seuls les mieux lotis, ceux qui ont les moyens de l'attente, finissent par faire leur trou.

De bonnes âmes se sont dévouées pour pallier le gaspillage des ressources humaines. A l'absence d'encadrement par les écoles doctorales, les jeunes doctorants poussés par leurs pairs ont développé leurs propres organisations de manière bénévole : séminaires, ateliers doctoraux... leur capacité créative est sans limite.

Mais le mieux émane quand même de l'institution lorsqu'elle met en place un encadrement collectif des doctorants. Cette solution est évidemment à saluer car elle répond à un réel besoin et une attente de rupture de l'isolement des doctorants. Il n'en reste pas moins qu'elle ne doit en aucun cas déresponsabiliser le directeur de thèse, peut-être tenté de se défausser sur la structure. Cet encadrement collectif ne se substitue pas dans les faits à une direction de thèse : « *on identifie bien le doctorant qui est mal encadré lorsqu'il passe dans un de nos séminaires doctoraux* », soulignait Pierre Sadran, président de la section science politique du CNU lors du dernier salon des thèses. On l'identifie malheureusement encore mieux lors de sa soutenance de thèse... ■

¹ Frédéric Sawicki, parmi d'autres, résume cet impératif : « *Une thèse en cinq ans (dans l'idéal une allocation de recherche suivi d'un contrat d'ATER) est nécessaire pour acquérir une formation professionnelle complète* » (Palaestra, 24, 2005).
² Ibid.

Durcir les contrats

Le contrat est tacite... et c'est là le problème. Pour sortir de ce cercle vicieux du désengagement mutuel dans la réalisation d'une thèse, certaines pistes contraignantes sont à creuser. D'abord, il faudrait réduire les exigences académiques pour les faire coïncider avec la durée légale des thèses et l'ajuster aux financements disponibles (3 ans). Ensuite, la Confédération des jeunes chercheurs (CJC) a mis au point un système d'évaluation des thèses appelé « charte des thèses ». S'inspirant de ce modèle, il faudrait amener tous les acteurs de la recherche doctorale en science politique à élaborer des critères communs du « bon encadrement ». A titre d'exemple, on peut penser à la durée moyenne des thèses par directeur de thèse, ou le ratio entre le nombre de doctorants inscrits par tel directeur et le nombre de thèses effectivement soutenues – critère déjà retenu par le ministère pour le nouveau calcul de la prime d'encadrement doctoral depuis la rentrée 2005. D'autres critères qualitatifs sont à envisager : aide à la publication, à la participation dans des colloques, à l'obtention de charges de cours ou de post-doctorats. En effet, selon une enquête de l'IREDU en 2001, 41% des post-doctorants estiment devoir leur statut à une aide directe de leur directeur et 27% à celle d'un autre membre du laboratoire. Pour autant, comme tout contrat, il faut regarder les deux parties. La responsabilisation des uns ne peut pas se concevoir sans celle des autres : remise régulière d'un état des travaux, pré-soutenance à la fin de la deuxième année et remise obligatoire de la thèse pour les allocataires, avec éventuellement des sanctions financières pour ceux qui ne se plieraient pas à leurs obligations.

Visitez

notre site web :

www.ancmisp.net

« Sortir de l'exercice solitaire et angoissant de la thèse »

Daniel Gaxie a pris la direction de l'Ecole doctorale de science politique de Paris I à la rentrée 2005. Il a mis en place une réforme de l'encadrement doctoral. Interview

Quel constat avez-vous fait en prenant vos fonctions ?

Nous avons une génération nouvelle s'engageant en thèse à une période peu favorable. D'abord à cause de la réduction du nombre de postes et d'allocations. Ensuite parce que ceux qui s'inscrivent sont inégalement voire mal préparés à cette épreuve. Enfin, j'ai l'impression – étayée statistiquement – d'un allongement des durées de thèses ainsi qu'une augmentation corrélative du taux d'abandon. Il fallait réagir à cette situation en réformant l'encadrement des thèses. J'ai donc essayé d'écouter les propositions du collectif des doctorants et de divers enseignants, des idées qui m'étaient suggérées.

En quoi consiste cette réforme de l'encadrement ?

J'ai essayé d'organiser l'école doctorale pour faire en sorte qu'il y ait plus d'occasion de partager et de discuter des travaux des uns et des autres, et d'écrire des papiers. Sans aller jusqu'à un encadrement collectif, j'ai proposé des référents de thèse, appelés « discutants ». Attention, j'ai toujours insisté sur le fait que l'encadrement reste de la responsabilité du directeur de thèse ! Cet encadrement est important et central. Mais l'idée du référent imposé dès la première année vise à sortir du face-à-face doctorant-directeur et de sortir le doctorant de son splendide isolement. Il s'agit de permettre – voire de forcer un peu – les uns à discuter avec d'autres. En première année, les doctorants sont invités à participer aux séminaires communs de M2 : les questions qui y sont discutées (problématique, bibliographie, stratégie d'enquête) concernent en effet aussi bien les M2 que les doctorants débutant leur thèse.

Cette réforme ne concerne-t-elle que la première année ?



Evidemment non ! J'estime qu'en fin de première année un doctorant doit avoir écrit au moins un papier d'état d'avancement de sa thèse, qu'il s'agisse de son protocole d'enquête, de sa bibliographie ou des premières analyses. Ça me paraît normal. Il faut inciter les doctorants à écrire au plus tôt, car l'écriture est peut être l'exercice le plus difficile de la thèse. Je pense aussi que pour ce faire, il faut fixer des *deadlines*... J'ai demandé à ce que tous les doctorants aient écrit un texte avant le 15 mars, restitution qui est ensuite discutée et commentée.

Au-delà de ces mesures contraignantes, est-ce que les doctorants ont la possibilité de faire entendre leurs besoins ?

Les doctorants peuvent demander la création d'un atelier thématique. On a, par exemple, monté un atelier de formation statistique pour la petite dizaine de doctorants qui travaillent sur ces sujets. Il nous faut ensuite trouver le formateur. Je crois qu'il faut qu'on arrive à ouvrir des espaces de discussion et de partage des problèmes entre doctorants. Tout le monde est tombé d'accord pour dire qu'il fallait créer des

espaces de discussion thématiques. Le travail y est d'autant plus efficace. Les thésards peuvent ainsi échanger avec un enseignant-chercheur. Enfin, il existe la possibilité pour les thésards de monter des journées d'études au sein de l'école doctorale. L'idée est de donner des moyens aux doctorants de « s'auto-gérer » pour monter un colloque. C'est une expérience professionnelle dans un environnement scientifique.

Quelles réticences avez-vous rencontrées ?

Elles sont de deux ordres. De la part de mes collègues d'abord. Ils étaient plus ou moins hostiles à la mise en place des référents, jugeant qu'il s'agissait d'une remise en cause de leur direction. De la part des doctorants ensuite. Ils n'étaient pas nécessairement désireux de participer à des travaux en commun, d'écrire un texte, considérant que c'est là un travail supplémentaire. Mais il a fallu leur faire comprendre que c'est déjà une première partie du travail qui est faite. L'idée des ateliers a mieux été acceptée. Reste qu'une partie des doctorants ne semble pas voir leur intérêt à participer aux activités de l'école. La troisième année, qui doit être une année où l'on rentre dans la phase d'exploitation de son matériel, fonctionne avec beaucoup plus de souplesse. Le sens global de cette réforme des premières années de thèse est de sortir du seul exercice solitaire et angoissant de la thèse.

Est-ce que cette réforme va dans le sens d'une réduction de la durée des thèses ?

La thèse doit être la plus courte possible compte tenu des exigences. Autrement dit, il faut réussir à arbitrer entre la qualité et le niveau de la thèse, le travail d'enquête et la nécessité de finir. Bref, ce sont deux exigences contradic-

toires qui ne sont plus tenables. Actuellement, pour les allocataires, le raisonnement est : allocation pendant 3 ans, plus ATER pendant deux ans, plus un an de chômage. On finit sa thèse en 6, 7 ou 8 ans dans des situations d'extrême précarité, et on renforce les phénomènes de file d'attente. Il faudrait réussir à éviter ça ! Ce que nous proposons avec cette réforme, c'est de donner des structures pour permettre de réduire la durée. Mais cette réforme ne suffit pas, à elle seule, pour changer les pratiques de la discipline. C'est lié au fort degré d'exigence qu'on peut avoir dans notre discipline. On a ouvert les vannes au nombre de doctorants après 1989. On fabrique beaucoup trop de doctorants par rapport à l'état du marché.

Faut-il limiter le nombre d'inscriptions en thèse ?

On touche ici un problème épineux. Faut-il inscrire tout le monde ou pas en thèse ? Pour parler un peu de Paris I, la question se pose déjà pour les gens qui n'ont pas fait de master ou de DEA de science politique ou venant de l'étranger. On a mis en place une procédure d'évaluation des dossiers à partir de leur CV, de leur mémoire et du projet de thèse. On discute collectivement de l'intérêt de ce dossier pour la discipline et pour Paris I. Mais, d'une part, on déplace le problème puisqu'ils peuvent se chercher un directeur de thèse ailleurs et, d'autre part, est-ce que cette discussion doit se généraliser à tous les dossiers d'inscription en thèse ? Evidemment, les dossiers des allocataires sont regardés en détail et nous faisons une sélection. Mais pour les autres, personne n'est sur la même position. En gros l'argument principal consiste à dire qu'à partir du moment où le doctorant n'est pas allocataire, il ne coûte rien : on peut donc l'inscrire. Je pense qu'il faut vraiment regarder de près chacun des dossiers, regarder si le travail est bon et ne pas hésiter à inciter les doctorants à arrêter leur thèse quand on voit que le doctorant n'est pas fait pour ce type de travail. Il vaut mieux arrêter de suite ! Il faut être intransigeant sur le travail des allocataires et s'organiser pour que leurs thèses soient finies... Car il en va des dotations de l'école doctorale et donc de notre capacité à fournir aux doctorants les moyens de travailler convenablement ■

A l'école de la réforme

L'école doctorale de droit et science politique de Toulouse I (300 doctorants, 88 enseignants-chercheurs habilités à diriger des recherches) vient de faire sa réforme. Nous avons rencontré il y a quelques mois son directeur, Marc Nicod, professeur des universités en droit privé, qui s'y préparait activement

Avec la réforme LMD, les écoles doctorales (ED) ont été accréditées par le ministère sur un projet de recherche. De fait, le directeur doit orienter et coordonner l'activité de recherche afin de mettre en œuvre le projet scientifique de l'ED : « *ici c'est difficile car il y a une tradition de neutralité de l'école doctorale, donc il faut être diplomate, ne pas avoir l'air d'imposer les choses par en haut* », nous précise notre interlocuteur. Un recentrage sur les doctorants va s'opérer : suivi du doctorant, insertion professionnelle, établissement de liens entre l'université et le milieu professionnel. Le directeur note à ce sujet : « *il faut veiller à rester indépendant. Cela pose le problème des pôles d'excellence qui vont accentuer les impératifs de rentabilité de la recherche et risquent de produire de la main d'œuvre pour le marché local de l'emploi. Ces impératifs ne sont pas adaptés en matière de recherche* ».

Pour autant, l'ED n'en renforce pas moins la « professionnalisation » en proposant des activités telles que des cours transversaux, des « doctoriales » (1), un programme de formation à l'entretien d'embauche ou encore des séminaires thématiques...

Si la réforme paraît bien acceptée, sa mise en œuvre reste problématique : « *les doctorants doivent assister à 120 heures d'enseignements, qu'ils doivent valider par des UV pour pouvoir soutenir. Avec tout ça, je me demande quand ils trouveront le temps de faire leurs thèses ! On décalque le modèle des sciences dures, tout comme pour le délai de la thèse, sans réfléchir que 3 ans en SHS c'est trop peu* ».

Concernant l'encadrement des thésards, le directeur de Toulouse affirme qu'une de ses fonctions consiste à assurer la liaison entre les doctorants et les

directeurs de thèse. Il peut par exemple servir de médiateur en entamant la discussion avec son collègue lorsqu'un encadrement pose problème. Toutefois, précise-t-il, « *je ne dispose d'aucune prérogatives institutionnelles sur ce plan et je ne peux pas empiéter sur le domaine du directeur de thèse. De la même manière je n'ai aucun droit de regard sur le nombre de doctorants par directeur, même si je pense que certains en ont trop. Ce sont des pratiques mandarinales caractéristiques de l'Université* ». Sur la mise en œuvre de la charte des thèses, il affirme ainsi : « *Je n'ai aucun retour. Il faudrait faire de l'évaluation, mais là, ça va être un tollé !* » ■

1. Programme ministériel visant à promouvoir l'insertion professionnelle des docteurs.

Ne pas s'arrêter à l'arrêté

Depuis janvier 2006, la Confédération des Jeunes Chercheurs (CJC) propose une révision de l'arrêté du 25 avril 2002 relatif aux études doctorales. Toujours active sur la professionnalisation du doctorat et du doctorant, la CJC développe ici de nouvelles propositions sur l'encadrement, notamment la possibilité de désigner un co-encadrant.

L'ANCMSP aurait voulu aller plus loin dans la définition des obligations du laboratoire et de l'encadrant. Nous nous sommes heurtés à certaines résistances d'associations issues des sciences dures qui craignent une perte de leur liberté si les missions d'encadrement du laboratoire venaient à être renforcées. A l'inverse, nous demandons une présence plus importante de celui-ci. Le travail de lobbying en faveur de cette nouvelle réforme a commencé – reste encore à ce qu'il porte ses fruits auprès des pouvoirs publics mais surtout des autres acteurs de la recherche française.

Jusqu'à six ans

Pour mieux vous informer, nous vous proposons aujourd'hui un regard historique (1997-2005) sur les concours d'enseignant du supérieur

Traditionnellement, la session d'automne ou seconde session du concours de recrutement de maîtres de conférences n'offre que très peu de postes. La cuvée 2005 n'échappe pas à la règle et seuls trois postes ont été ouverts pour la science politique. Souvent aussi, la session d'automne se solde par des postes pourvus à la mutation : cette fois, l'ANCMSP note que trois docteurs sans poste ont été recrutés. Les heureux élus ont parfois soutenu leur thèse au siècle dernier (1999) et le temps d'attente oscille entre 3 et 6 ans avant un recrutement. L'enjeu crucial désormais pour les docteurs sans poste qualifiés au CNU – véritable « sésame » pour escompter postuler au concours de maître de conférences – réside dans la capacité à faire la jonction entre la soutenance et l'éventuel recrutement

en tant qu'enseignant-chercheur. Ce temps d'attente se rallonge avec la raréfaction des postes et l'arrivée sur le marché de docteurs toujours plus nombreux.

Sur les trois recrutés, deux sont des femmes et la féminisation des maîtres de conférences se poursuit.

Du côté des auditionnés d'une manière générale, les commissions de spécialistes convoquent moins de candidats qu'il y a quelques années. Durant les années 1995-2000 on a parfois observé plus de 15 candidats auditionnés sur un poste. Aujourd'hui, en moyenne pas plus d'une dizaine de candidats sont convoqués. Doit-on y voir une prise de conscience des commissions de spécialistes de ne pas faire venir des candidats pour « rien » ? Ne doit-on pas y voir une conséquence du « profilage » des

Maîtres de conférences, session d'automne 2005

	Compositions des commissions de spécialistes	Listes des auditionné(e)s	Candidats classés
Université de Picardie Jules Verne (Amiens), poste n° 0866	Commission mixte présidée par François Rangeon	Le 1er décembre 2005 Alcaud David Blevis Laure Cohen Antonin De Barros Françoise De Blic Damien Devaux Sandrine Jeanpierre Laurent Lima Léa Méon Jean-Matthieu Segas Sébastien Verrier Benoît	1. Cohen Antonin 2. Blevis Laure 3. Devaux Sandrine 4. Jeanpierre Laurent 5. Méon Jean-Matthieu
Université de Grenoble II, IUT de Grenoble, poste n° 0274 « Politique et économie sociales »	Commission mixte présidée par Bernard Denni	Le 1er décembre 2005 Carrel Marion Chebbah Laure Leyla Guillalot Elsa Laffargue Loïc Lima Léa Ségas Sébastien	1. Guillalot Elsa 2. Lima Léa 3. Carrel Marion
Université de Nice, poste n° 1081 « Union européenne, Politiques en Europe »	Non communiqué	Le 5 décembre 2005 Alcaud David Balasinski Justyne Bazin épouse Béglef Anne Devaux Sandrine Garibay David Proeschel Claude Sommerer Erwan Vuillon (Cultiaux) Yolaine	1. Balasinski Justyne 2. Alcaud David 3. Garibay David 4. Devaux Sandrine 5. Sommerer Erwan

avant d'être recruté

postes qui restreint *de facto* le nombre de candidatures pour un poste bien défini ? Ou encore ne doit-on pas y voir aussi les effets d'une armée de réserve de docteurs sans poste suffisamment conséquente dans laquelle les commissions de spécialistes peuvent piocher et trouver la perle rare ?

Bien entendu, d'autres indicateurs tels l'appartenance à des réseaux, les capitaux symboliques liés au directeur de thèse, à l'institution de préparation de la thèse, au laboratoire... sont à mobiliser pour comprendre les logiques de recrutement.

Par ailleurs, cette restriction de l'échantillon des auditionnés a pour conséquence directe la question du nombre de classés. Chaque commission de spécialiste peut classer jusqu'à 5 candidats. Or, là aussi, lorsqu'on convoque 6 candidats pour une audition, il devient délicat d'en classer 5 au risque d'ostraciser le dernier non classé. Du coup la visibilité des docteurs sans poste en pâtit ■

Des postes taillés sur mesure

Que dire des perspectives pour la session qui vient de s'ouvrir ? Ce que laisse apparaître les créations de postes universitaires c'est la généralisation du fléchage avec comme conséquence, à terme, la parcellisation des savoirs et des enseignements. Loin d'être étonnée, l'ANCMSP se demande dans quelle mesure ce compartimentage de la discipline ne risque pas d'aboutir à des stratégies d'hypermécialisation de la part des candidats au doctorat qui remettraient en cause l'interdisciplinarité des méthodes et des travaux des politistes. Ou alors plus probablement ne faut-il pas tout simplement y voir la mort de l'égalité républicaine devant le concours au profit de postes taillés sur mesure pour Untel ou Unetelle...

9 postes de maîtres de conférences en science politique sont annoncés par le ministère : IEP d'Aix-en-Provence, IEP de Lille, IEP de Lyon, Antilles-Guyane (IES Guyane), Cergy-Pontoise, Marne-la-Vallée, Lyon II, Paris X, Strasbourg III. L'ANCMSP sera particulièrement attentive à ce que le départ à la retraite de chaque titulaire fasse l'objet du maintien du support budgétaire pour le recrutement d'un entrant.

En effet, alors même que la génération du « baby boom » arrive à la retraite, il apparaît légitime que les docteurs sans poste auxquels on ressasse depuis trop longtemps le discours du renouvellement des générations accèdent enfin aux places qui se libèrent. Il en va de la pérennité de notre discipline.

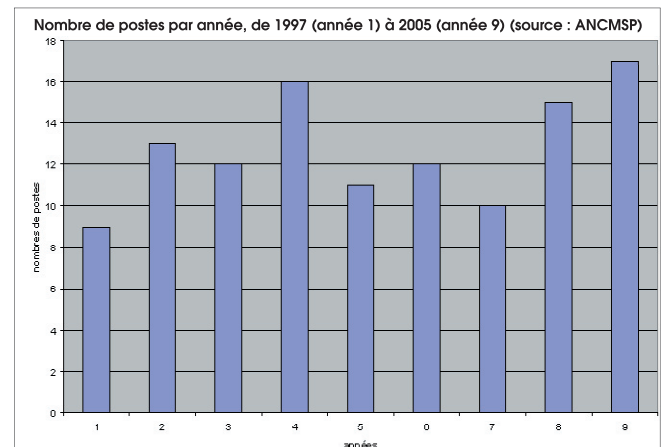
Qui place qui ?

Depuis 1997, 115 postes de maîtres de conférences en science politique ont été créés soit en moyenne 12,77 postes par an. Sur les 115 postes créés :

- 21 ont été obtenus par des docteurs de l'IEP de Paris soit 18,26 %
- 20 ont été obtenus par des docteurs de Paris 1 soit 17,39 %
- 14 ont été obtenus par des docteurs de Grenoble soit 12,17 %
- 7 ont été obtenus par des docteurs de Rennes (IEP et Rennes I) soit 6,08 %
- 6 ont été obtenus par des docteurs de Paris X soit 5,21 %
- 6 ont été obtenus par des docteurs de Bordeaux (IEP et Bordeaux IV) soit 5,21 %
- 4 ont été obtenus par des docteurs de Paris VIII soit 3,47 %
- 4 ont été obtenus par des docteurs de Paris II soit 3,47 %
- 3 ont été obtenus par des docteurs de Toulouse (IEP) soit 2,6 %
- 3 ont été obtenus par des docteurs de Montpellier I soit 2,6 %
- 3 ont été obtenus par des docteurs de l'EHESS soit 2,6 %
- 3 ont été obtenus par des docteurs de Lille (IEP et Lille II) soit 2,6 %
- 2 ont été obtenus par des docteurs de l'IUE de Florence soit 1,74 %
- 1 a été obtenu par un docteur de Lyon III soit 0,86 %
- 1 a été obtenu par un docteur de l'IEP de Strasbourg soit 0,86 %
- 1 a été obtenu par un docteur d'Amiens soit 0,86 %
- 1 a été obtenu par un docteur d'Aix soit 0,86 %

Pour analyser ces résultats il conviendrait de les mettre en corrélation avec le nombre de docteurs que chaque institution produit depuis 1997 de sorte que puisse être indiqué un taux de placement de chaque institution sur les postes de maîtres de conférences.

Par ailleurs pour saisir l'évolution de la création des postes, il s'agirait de mettre en perspective le nombre de postes créés au regard du maintien des postes des titulaires partant à la retraite phénomène qui va s'accélérer dans les prochaines années ■



« Le doctorat n'est en dehors du

Le décalage croissant entre l'offre de postes universitaires et la production de docteurs en science politique rend aujourd'hui de plus en plus nécessaire la réflexion sur les débouchés professionnels. Compétences propres, connaissance des entreprises, manière de travailler...



Les docteurs ont-ils des atouts pour s'insérer ou se reconverter dans les entreprises ou l'administration ? Système D a posé la question à Erhard Friedberg, directeur du Centre de sociologie des organisations (CSO) à l'IEP de Paris

La formation à la recherche ne conduit-elle qu'aux métiers universitaires ?

Le CSO a pour principe de ne pas opposer marché de l'emploi universitaire et non-universitaire. Le but est de former des professionnels de la recherche en général, qui ne soient pas tournés uniquement vers le monde universitaire. Dès le mastère, l'objectif est d'abord de développer des savoir-faire. De fait, on ne prépare pas à la recherche académique. C'est à peine si l'on parle de la thèse : les étudiants sont formés à faire des enquêtes. Mais c'est vrai qu'à Sciences Po, il y a dans les mastères-recherche la même schizophrénie que dans le cursus initial. On propose une formation axée autour des questions relevant de l'intérêt général ou la chose publique, comme le développement durable ou la citoyenneté. Pourtant 80 % des diplômés de Sciences Po trouvent un emploi qui n'a rien à voir avec ces questions, que ce soit dans une entreprise ou une

administration. Aujourd'hui, on prend davantage conscience de ces problèmes. Le projet de Marc Lazar (qui vise à sensibiliser les étudiants et doctorants aux problématiques des entreprises. Cf. l'entretien publié dans *Système D* n°19) tente finalement de rappeler que le mastère n'est pas une formation au seul doctorat, tout comme la carrière académique n'est pas le seul débouché des docteurs. L'objectif est de développer un réseau d'anciens élèves, et multiplier les contacts avec le monde non-académique.

Quelles sont les compétences générales qu'un docteur peut valoriser en dehors du monde universitaire ?

Il est très difficile de répondre à cette question. Les compétences développées par les docteurs dépendent très fortement des outils qu'ils ont mobilisés durant leur thèse. Or, les compétences professionnelles demandées par les entreprises ou les administrations dépassent

de loin les compétences intellectuelles que l'on peut reconnaître aux docteurs. Sortir du monde académique nécessite d'avoir développé un certain *habitus* qui prédispose à l'intégration dans ces milieux. Pour moi, le doctorant est un apprenti et non un chercheur. Et cet apprentissage dépend fortement de l'encadrement du doctorant. Il est clair que notre manière de faire de la sociologie au CSO joue un rôle non négligeable dans la relative facilité qu'ont nos étudiants à trouver un emploi hors du monde académique. C'est un type de sociologie qui s'est diffusé depuis longtemps dans les entreprises. Mais c'est aussi une formation spécifique. Les étudiants qui sortent d'ici sont moins jargonnants, moins insérés dans des « bulles conceptuelles » et les relations avec les entreprises en sont ainsi facilitées. En mastère et en doctorat, on exige des étudiants qu'ils sachent faire des restitutions et communiquer leurs résultats. Au delà du sujet lui-même,

pas reconnu monde académique »

la méthode de travail est importante. Mais c'est vrai que les docteurs et doctorants du CSO ont beaucoup plus tendance que par le passé à s'orienter vers les carrières académiques. C'est sans doute la conséquence de la professionnalisation de la recherche, qui a conduit les doctorants à davantage investir les débats sur les paradigmes. Et puis les sorties du « circuit » sont de plus en plus vécues comme des échecs. Le doctorat n'est toujours pas reconnu en dehors du monde académique ; il est encore associé à une perte de temps, un luxe que certains s'offrent...

Pensez-vous que créer des filières doctorales « professionnalisantes » permettrait un rapprochement avec le monde de l'entreprise ?

Il est important d'amener les doctorants à développer des compétences qui intéressent les entreprises ou les administrations. Mais il faut plutôt privilégier l'enrichissement mutuel en ouvrant le travail de thèses à des problématiques plus directement accessibles aux entreprises ou aux administrations. Comment voulez-vous intéresser un employeur si votre thèse est une discussion sur la pertinence de tel ou tel paradigme ? Pour cela, il n'est pas selon moi nécessaire d'orienter la formation doctorale dans le sens d'une « professionnalisation » spécifique ou d'encourager les doctorants à faire des stages. J'étais contre la distinction entre DEA et DESS, je ne vais pas proposer d'étendre cette distinction au doctorat ! Dans le cadre des conventions Ciffre, il faut trouver un terrain d'entente qui soit favorable aux différentes parties. Ainsi, une bonne thèse Ciffre n'est pas un travail de recherche soumis uniquement aux exigences pratiques de l'entreprise ou de l'administration qui finance le doctorant, ni une étude purement académique qui ne correspondrait que lointainement aux besoins de l'entreprise. Et seul le directeur de thèse

est en mesure de trouver un compromis qui ne lèse personne.

Plus que la science politique en tant que discipline, vous semblez donc penser que la formation et l'encadrement sont déterminants...

Me considérant comme sociologue, je me sens peu à même de répondre à cette question. Il me semble que l'objet des politistes est, de manière générale, trop stato-centré, dirigé vers les objets politiques consacrés. Un élargissement des domaines d'études sur une vision plus étendue du fait politique, notamment en rediscutant les divisions classiques entre privé et public, pourrait être

« Il faut ouvrir le travail de thèses à des problématiques plus directement accessibles aux entreprises ou aux administrations »

intéressant. Parmi les secteurs qui pourraient accueillir des politistes, on peut évoquer les partis politiques, les administrations (bien qu'il existe une concurrence inégale avec les énarques), les instituts de sondages, les *think tanks* et enfin les entreprises, où les docteurs pourraient apporter leur familiarité avec la chose publique, leur connaissance de la manière dont l'Etat peut affecter l'entreprise ou encore leur réflexion sur l'impact des firmes sur la société civile. Mais avant de proposer ses services à ces différents employeurs, il faut comprendre ces milieux et avoir des compétences en adéquation avec leurs

activités. Il serait important par exemple de développer dans le cursus initial de Sciences Po, de véritables formations en statistiques et en économie, y compris en micro-économie. Puis, il faudrait dès le master traduire cette méthode dans les protocoles de recherche.

Enfin, au niveau de la thèse, l'encadrement est effectivement une donnée cruciale. Il s'agit tout d'abord de socialiser le doctorant dans un univers de travail et de ne pas le laisser livré à lui-même. Cela implique de pouvoir l'accueillir matériellement en lui offrant un poste de travail, de l'impliquer concrètement dans les activités du laboratoire et d'assurer un suivi qui dépasse le simple dialogue avec le directeur de thèse, en instaurant par exemple des comités de thèse. Enfin, cette démarche a conduit le CSO se montrer particulièrement sélectif vis-à-vis des étudiants qui sont acceptés en thèse et notamment à exiger que les thèses soient financées.

Finalement, quel est le niveau d'action pertinent pour vous : le laboratoire ou l'école doctorale ?

Tous les niveaux d'action sont pertinents et s'entrecroisent. Mais il ne faut évidemment pas se leurrer : sur le marché du travail les choses ne marchent que par réseaux d'interconnaissance. L'embauche demande un minimum de confiance. On doit donc connaître celui qui recommande quelqu'un. Pour ceux qui ne disposent pas de tels relais, la reconversion risque effectivement d'être très difficile. C'est pourquoi, il faut exiger, au niveau national, que les directeurs de thèses publicisent le nombre de doctorant qu'ils suivent et que les thèses soient financées. Cette dernière exigence forcera les directeurs de thèse à chercher des financements, donc à s'ouvrir sur le monde non-académique, et permettra une meilleure lisibilité des laboratoires et des écoles doctorales pour les entreprises ■

Des tropiques pas

Dans sa volonté de mieux comprendre les positions occupées par les missionnaires, l'ANCMSP continue son tour de France. Départ immédiat pour les départements et territoires d'outre-mer (reportage intégralement financé par vos cotisations !)

Les postes de maîtres de conférences en science politique ouverts à la Réunion (campagne 2005) puis en Guyane (campagne 2006) rappellent non seulement qu'il existe des universités dans les DOM-TOM mais qu'en plus on y enseigne de la science politique.

Les conditions de travail pour les jeunes maîtres de conférences y sont moins éloignées de celles des universités de métropole que ne le laisserait penser un habituel prisme hexagonal, toujours teinté en la matière d'un brin de parisianisme complaisant, et que ratifie périodiquement le faible nombre de candidats qui se présentent à ces postes. « Pour un poste à la Réunion, je n'ai eu que sept candidats, raconte Damien Deschamps, maître de conférences en science politique. J'y vois un peu le poids du contexte colonial : les candidats ont sans doute peur de se retrouver chez les « sauvages ». Après, il ne faut pas pleurer : un poste c'est un poste ! Je trouve préoccupant et peu sain que des doctorants soient déjà attachés à un labo et engagés dans des luttes de pouvoir avant même qu'ils ne soient recrutés ». Cette situation est d'ailleurs bien surprenante au regard de la situation du marché de l'emploi académique et des conditions financières liées à l'obtention d'un poste dans la fonction publique dans les DOM-TOM (prime d'éloignement).

Ce n'est pas tant l'éloignement, voire l'exotisme, que les caractéristiques socio-économiques de ces territoires qui pèsent sur les conditions de travail

des enseignants-chercheurs. Car les problèmes de l'accès aux cursus universitaires d'un nombre de plus en plus important d'étudiants, et de leurs débouchés professionnels se posent avec encore plus d'acuité sur des territoires où le taux de chômage des jeunes est encore plus important qu'en métropole. Si les universités ultra-marines demeurent en termes d'effectifs en deçà

de l'hexagone (12.000 à la Réunion et en Antilles-Guyane, 2.500 en Polynésie et en Nouvelle-Calédonie), elles n'en sont pas moins soumises à une très forte hausse récente des inscriptions. Ainsi à la Réunion, le nombre d'étudiants a progressé de 15 % entre 1999 et 2004, alors que cette augmentation n'a été que de 6 % pour l'ensemble de la France – dans toutes les académies d'outre-

« J'ai une grande liberté d'action,

Damien Deschamps, vous êtes maître de conférences en science politique à l'université de la Réunion. Comment la science politique s'est-elle installée dans l'île ?

Il y a vingt ans, il n'y avait rien. Sont arrivés alors les pionniers en droit, notamment avec une forte tradition aixoise du fait de la présence de l'IREMAM (Institut de recherche et d'études sur le monde arabe et musulman) dans cette ville. La science-politique n'est apparue que plus tard. J'ai été recruté il y a sept ans parce qu'un anthropologue avait démissionné d'un poste en science politique.

Avec quels types d'enseignements avez-vous commencé ?

Au début, tous mes cours étaient concentrés sur le premier semestre. Je n'avais aucun cours en science politique, uniquement des cours de sociologie, à l'exception d'un enseignement sur les problèmes économiques et politiques contemporains que j'ai dispensé en licence d'administration publique. Là, j'ai pu mettre quelques éléments de science po-

litique. J'ai dû monter au créneau pour récupérer des cours de sociologie en AES car à la Réunion, beaucoup étaient dispensés par des maîtres de conférences en droit public. Puis j'ai créé un cours d'histoire des idées.

Par la suite, comment avez-vous pu obtenir un second poste en science politique alors que vous étiez seul au milieu des juristes ?

Les priorités en termes de postes sont classées par université avec un système de points en lien avec le volume horaire. Il y a eu le projet de créer un poste de professeur en science politique. Or, les gros besoins étaient plus en droit privé et en droit public et donc le poste a été réaffecté en droit privé. Ce qui m'a donné des moyens d'argumenter auprès du président pour la création d'un poste de maître de conférences en science politique.

Faire vos recrutements à distance, ça ne doit pas être évident ? Comment procédez-vous concrètement ?

On fait ça par visioconférence, y compris avec

si tristes que ça

mer, l'augmentation est d'ailleurs supérieure à la moyenne nationale. Toutes filières confondues, les académies où le nombre d'étudiants a le plus progressé entre 1999 et 2004 sont, dans l'ordre, la Guyane, les TOM, la Réunion, la Guadeloupe - la Martinique étant dixième.

En Polynésie et à la Réunion, les maîtres de conférences politistes se trouvent de ce fait confrontés aux mêmes défis que ceux de leurs collègues isolés dans des universités métropolitaines (cf. « la difficile position du missionnaire », *Système D* n°18.), mais dans un contexte social encore plus difficile.

Comme pour leurs collègues de métropole, l'absence de cursus spécifique en science politique les conduit à assurer des enseignements importants dans les premières années des filières de droit et d'AES. Mais plus encore qu'en métropole, ils sont confrontés aux attentes

importantes de la part des étudiants en matière d'encadrement et d'accompagnement pédagogique. Enseignants-chercheurs, ils assurent de ce fait une activité qui est essentiellement consacrée à l'enseignement et à l'animation administrative de leurs départements et de leurs filières, au détriment de leur activité de recherche.

L'exemple de l'université d'Antilles-Guyane, et tout particulièrement des campus de la Guadeloupe (pour l'enseignement) et de la Martinique (pour la recherche), tend à confirmer que, pour les politistes, c'est l'effet de taille qui permet le développement non seulement de filières spécifiques mais également d'activités de recherches, et par conséquent de formations à la recherche. Comme bon nombre d'universités de l'hexagone, elle propose un cursus spécifique de science politique à

La science politique sous les cocotiers

C'est l'université des Antilles-Guyane qui regroupe le nombre le plus important de politistes : 3 professeurs, 4 maîtres de conférences, une unité mixte de recherche (UMR) habilitée en section 40.

L'université de la Réunion regroupe 2 maîtres de conférences, celle de Polynésie française 1 seul. Il n'y en a aucun en Nouvelle-Calédonie. Par ailleurs, chaque année, ces universités proposent aux politistes des postes d'ATER..

partir du M1. Et à l'instar des universités disposant de départements importants de science politique, elle propose un M2 recherche en politique comparée et relations internationales et un doctorat ■

je n'ai pas de patron et ça me convient parfaitement »

des candidats locaux afin d'assurer l'égalité. Les candidats de métropole doivent se rendre à Avignon, site dont historiquement certains professeurs et le vice-doyen étaient originaires. L'inconvénient reste le prix car c'est assez cher de louer un canal. Pour le candidat c'est vrai que ça peut faire bizarre de se retrouver planté là devant une caméra, tout seul... Il est auditionné par une Commission de spécialistes, où sont représentés les quatre sections de droit et science politique (la 1, 2, 3 et 4).

En ce qui concerne les étudiants, avez-vous eu des difficultés spécifiques ?

C'est très lourd à gérer sur le plan des enseignements. Je m'occupais des effectifs en première année, avec 517 copies à corriger en dix jours pour des taux de réussites de l'ordre de 15%... Les bons élèves du bac partent plus en prépa ou dans des boîtes à concours. La fac, ça les terrorise ! On n'a pas assez de moyens pour encadrer les étudiants qu'on pourrait tirer vers le haut. A la Réunion, 40% de la population a moins de 20 ans et 25%

de la population active est au chômage. Les bourses sont reconduites de manière systématique. Donc il y a des étudiants qu'on ne voit jamais en cours. On les retrouve seulement au bout de quatre ans au RMI. Une partie de l'argent public part donc dans la nature au lieu d'être consacrée à leur formation. De plus, on a un vrai manque en filière courte, comme les BTS, même si ça se comble progressivement.

Y a-t-il des avantages ?

Je touche 3.000 euros par mois puisque je perçois 50 % de traitement en plus. Auquel s'ajoute un abattement fiscal spécial pour tous les DOM qui porte sur 15 % du revenu. J'ai aussi une grande liberté d'action. Je n'ai pas de patron - et ça me convient parfaitement. Je me suis habitué également à ces quelques gratifications.

Sur le plan de la recherche, quels sont vos projets ?

Avec le LMD, on a eu l'idée d'un master de

relations internationales qui permettrait de penser l'insertion de la Réunion dans l'océan Indien et aussi les échanges entre l'océan Indien et l'Europe. La raison est aussi matérielle : les financements européens sont devenus importants sur ce type de question. C'est pour cette raison qu'on a recruté l'an passé une candidate au profil très « relations internationales ». Son arrivée va permettre de faire gagner du terrain à la science politique : on pourra faire un cours de politiques publiques en commun par exemple.

Depuis 10 ans environ, les premières thèses locales ont été soutenues. Mais les thésards formés localement ont pour l'instant peu de chances d'être recrutés ailleurs. L'ambition c'est de faire en sorte qu'ils puissent l'être à l'avenir. C'est à notre portée car certains professeurs sont assez expérimentés et motivés. Pour l'heure, le point noir c'est que le centre de recherche d'études juridiques reste une coquille vide même si il demeure d'énormes besoins en matière d'encadrement des thésards.

Portez vous bien !

Comment continuer à enseigner au-delà de l'âge fatidique de 28 ans ? Entre vacances, sociétés de portage et autres petits arrangements entre amis, faites votre choix

Difficile d'enseigner quand on a plus de 28 ans. Au-delà de cet âge, il faut ruser pour continuer d'enseigner. Il faut en effet soit justifier d'un contrat de travail d'au moins 1.000 heures par an (donc plus qu'un mi-temps), soit être inscrit comme travailleur indépendant pour pouvoir être vacataire à l'université (1). L'objectif avoué de cette limite est d'éviter que des enseignants précaires ne s'installent dans les facs et ne finissent par réclamer une titularisation.

Pourtant, il arrive – à titre pas si exceptionnel –, que l'on dispense des cours en étant ni sous contrat, ni travailleur indépendant. L'une des « solutions » consiste à trouver un prête-nom, une âme solidaire (et titulaire d'un statut) qui recevra pour vous le paiement des vacances avant de vous les reverser. Cela suppose que l'université accepte de fermer les yeux. Le régime est proche de celui de la rétrocession d'honoraires, à ceci près que le vacataire dont il s'agit n'est pas un prestataire de service mais un authentique travailleur au noir. Il n'aura ni assurance garantissant l'indemnisation d'un éventuel accident, ni fiches de paie, ni cotisations retraite, pas plus qu'il ne pourra faire état de cette activité dans les documents officiels.

Reste qu'ils sont toujours plus nombreux à chercher à poursuivre la seule activité dans laquelle ils ont une expérience professionnelle à faire valoir, qu'ils soient jeunes docteurs forcés à l'attente par le manque de poste ou doctorants qui ont un peu « tardé »... La tentation est alors forte de recourir à de petits arrangements entre amis. Le bon sens commande par exemple de chercher à profiter des largesses des établissements privés d'enseignement supérieur. La vacation y est payée, en théorie, par un salaire. Son taux horaire comprend l'indemnité de congés payés et la prime de précarité. Il est plus élevé qu'à l'Université et suppose parfois un investissement moindre. Les écoles de commerce proposent 43 euros net, les boîtes de bachottage oscillent entre 35 et 45 euros.

Mais tout n'est pas si rose dans le privé. Il faut parfois insister pour obtenir un contrat de travail. On a vu certaines écoles de commerce prétendre qu'elles

ne pouvaient pas engager comme salariés des candidats qui n'avaient pas le fameux contrat de travail de 1.000 heures par an. Cette exigence n'est pas dictée par la loi, mais par le souci d'économiser les cotisations sociales. Les écoles proposent alors une rémunération sous forme d'honoraires. Là, un cercle vicieux s'instaure : 1) pour percevoir la rémunération, il faut être immatriculé à l'Urssaf (statut de profession libérale) et demander ensuite un numéro de formateur ; 2) mais l'Urssaf refuse l'immatriculation lorsque l'activité est insuffisante, 3) or, les vacances portent le plus souvent sur quelques heures de cours donc moins que le niveau exigé par l'Urssaf... Ainsi, Marie, doctorante de plus de 28 ans est tombée de haut : « A l'Urssaf, on m'a dit que c'était du travail au noir. Lorsque j'ai recontacté l'école, ils m'ont dit qu'il n'y avait pas de problème, que dans ce cas je pouvais être payée en frais de transport et de restaurant ! »

Une nouvelle forme de précarité

C'est alors qu'elle a découvert par hasard dans la presse l'existence du portage. Des sociétés proposent d'encaisser les honoraires perçus. En contrepartie, elles salarient l'auteur de la prestation sur le fondement d'un CDD, un « contrat de portage ». Faute d'immatriculation à l'Urssaf, Marie s'est alors renseignée pour savoir si elle pouvait recourir à ce système : « j'ai contacté quatre sociétés par e-mail. Elles m'ont répondu dans la journée. L'une d'entre elles m'a reçu le lendemain ». La formation est l'une des grosses activités de ces sociétés et, comme l'a ressenti très vite Marie, « pour elles, j'étais une 'cliente' et une professionnelle à forte valeur ajoutée ! Ca fait bizarre sur le moment car le vocabulaire du privé n'est pas celui de l'Université. »

Le portage salarial représente, en quelque sorte, un échelon intermédiaire de la précarité : un cran plus haut que le travail déguisé et un cran plus bas que la vacation salariée. Comme un salarié classique, le salarié porté cotise à la retraite, au chômage, et à l'assurance maladie. Mais le portage a un coût. La société de portage vous reverse un salaire net qui correspond à environ 50 %

du montant des « honoraires » qu'elle a perçu pour vous puisqu'au passage, elle déduit les cotisations sociales, les charges... et 10 % pour les frais de gestion.

Dans le marché lucratif de la flexibilité, les sociétés de portage sont bien évidemment nombreuses. Elles ne sont pas réglementées par la loi – à la différence des agences d'intérim –, mais par deux « chartes de déontologie » (2). Il faut donc prendre garde à choisir une agence sérieuse. Avant d'accepter de porter, la société reçoit le candidat afin de l'informer sur la nature du portage et de vérifier la viabilité de son projet. Elle n'accepte pas de porter en dessous d'un certain montant. En matière d'enseignement, le taux minimum correspond, en général, à 100 euros pour 1 heure de cours, ce qui revient presque au taux horaire salarié moyen dans une école privée.

Il reste alors à faire accepter le principe du portage et le tarif par les écoles. Les réactions ne sont pas uniformes. Certaines écoles acceptent, car ça leur coûte, au final, moins cher qu'un salarié. D'autres écoles préfèrent salarier le vacataire. Marie témoigne : « J'ai parlé du portage à l'école. Je voulais leur dire qu'il existait une autre solution. Ils m'ont écouté et ont fini par préférer me faire un contrat ! »

Le portage est une nouvelle espèce de précarité qui permet d'être couvert, de bénéficier d'un certain nombre de cotisations et, parfois même d'obtenir un contrat de travail classique en raison de la complexité du montage qui fait parfois peur aux employeurs... Reste à le soumettre aux universités, où il rendrait indispensable une augmentation de fait du taux horaire des vacances, puisque l'on serait alors assimilé à un formateur. Mais quel intérêt ? La noria de jeunes thésards de moins de 28 ans a permis jusqu'à maintenant d'irriguer le système – et son mécanisme est bien huilé ■

1 Décret 95-1096 du 11/10/95, modifiant le décret 87-889 du 29/10/87

2 Celui du SNEPS (Syndicat National des Entreprises de Portage Salarial), qui regroupe actuellement quinze sociétés de portage, www.portagesalarial.org et celui de la Fédération Nationale du Portage Salarial, qui regroupe également des sociétés de portage, www.fenps.fr