

# Systeme D



Le journal de l'association nationale des candidats aux métiers de la science politique (ANCMSP)

N°23, juin 2008

## Sommaire

### *Agrégation*

2. Tribune de Pierre Favre

### *Nouvelles pas neuves du front de la recherche*

5. L'université d'automne de Sauvons La Recherche

### *CNU*

6. Entretien avec Pierre Sadran

7. Les dix commandements

8. Entretien avec Françoise Dreyfus

### *Le VRAI monde du VRAI travail*

10. Le « doctorant conseil »

12. Une sauterie patronale

### *Genre*

14. Entretien avec EFFIGIES

15. Quelques données sur la science politique

16. Retour du congrès de Toulouse

16. Rectificatif

## **Systeme D**

c/o Université de Paris 1  
Département de science politique

17 rue de la Sorbonne  
75231 Paris Cedex 05  
ancmsp@yahoo.com  
<http://www.ancmsp.com>

### **Directeur de la publication**

Joël Gombin

### **Rédaction**

Frédéric Chateigner, Stéphanie Dechezelles, Claire Danjoie, Vincent Gayon, Mathieu Hauchecorne, Jeanne Hersant, Delphine Lacoste, Clémence Ledoux, Benjamin Lemoine, Pierre Mayance, Etienne Ollion.

## Ne passe pas ta thèse d'abord !

Beaucoup d'entre nous l'ont lu avec régularité et plaisir : le blog « passe ta thèse d'abord », tenu par une docteurante puis jeune docteur sans poste, décrivait par le menu les états d'âmes, les épreuves, les plaisirs éprouvés par un aspirant chercheur en science politique. Le titre de ce blog renvoie au leitmotiv entendu maintes fois par les jeunes chercheurs : afin d'exister un tant soit peu, il faut être docteur. Et bientôt, avoir effectué au moins un contrat postdoctoral... Mais aussi au leitmotiv que serinent tous les parents : « passe ton bac d'abord ». Manière de dire que des études longues, et de plus en plus longues, sont un sésame indispensable à la réussite personnelle et sociale.

Dans cet ordre d'idée, conseilleriez-vous à votre petit frère ou petite sœur, ou à votre fils ou fille de faire un doctorat ? La réponse semble de moins en moins évidente.

Tout d'abord – mais il s'agit là d'une évolution de long terme –, le doctorat est de moins en moins un diplôme socialement valorisé. Les connotations qu'il véhicule sont assez largement négatives : faire une thèse est souvent considéré comme une manière de prolonger ses études et de ne pas quitter le monde étudiant. Plus généralement, faire un doctorat, même lorsqu'on est rémunéré, est rarement considéré comme une activité professionnelle en dehors, et parfois même au sein du monde académique. Les possibilités de valorisation de cette expérience en dehors de l'université demeurent très limitées en France, malgré les incantations ministérielles – et les nôtres !

Outre cette faible rétribution symbolique offerte aux docteurs, il faut reconnaître que les rétributions matérielles sont également assez faibles, comparativement à d'autres métiers exercés par des diplômés à bac+5. D'aucuns diront qu'on ne devient pas enseignant ou chercheur par amour de l'argent. Sans doute. Il reste que la comparaison avec ses camarades d'études est souvent peu flatteuse pour le docteur...

Ensuite, l'aventure doctorale est hasardeuse. On ne sait jamais, en s'engageant dans une thèse, comment (et dans quel état psychologique) on en sortira. Compte tenu de l'état du marché académique, soutenir une thèse,

### *Agrégation*

même très bonne, n'est pas une garantie de pouvoir poursuivre une carrière universitaire. Or, arrivé à plus de trente ans (rappelons que l'âge moyen de recrutement comme maître de conférences est de 32 ans), il est légitime de vouloir acquérir une certaine stabilité professionnelle et personnelle. Mais la nouvelle doxa veut que le bon chercheur pratique une « mobilité » géographique et institutionnelle importante avant son premier poste stable. Du coup, cela prolonge l'incertitude et rend difficile d'avoir des projets personnels.

Enfin, le sens même du métier d'enseignant-chercheur est en crise aujourd'hui. Les conditions d'enseignement sont souvent difficiles, dans des universités auxquelles on n'a jamais vraiment donné les moyens de la massification. La mystique du service public, de l'éducation pour tous,

de la recherche désintéressée, est difficile à épouser lorsqu'on a lu *La reproduction*. Le pouvoir politique envoie des signes perçus comme négatifs par une large partie de la communauté universitaire – qui n'a bien souvent de communauté que le nom, tant de nombreux enseignants-chercheurs se plaignent de la mauvaise qualité des relations humaines dans des institutions universitaires qui ne valorisent que les démarches individualistes.

Au final, il est probable que peu d'entre nous conseilleraient à leurs proches de faire un doctorat. Et de fait, beaucoup de responsables de masters ou de formations doctorales le constatent : il est de plus en plus difficile d'attirer les meilleurs étudiants en doctorat. Il est temps que les acteurs de la discipline réagissent !

---

**À nos lecteurs.** Le bureau de l'ANCMSP vous prie de l'excuser pour avoir « sauté » une livraison de *Système D*, publication normalement bisannuelle. L'accélération des réformes aux enjeux très lourds pour notre discipline n'est pas pour rien dans cette désorganisation. Nos excuses, aussi, pour la mise en page simplifiée du présent numéro : nous avons dû changer de procédé pour la confection matérielle de notre journal, et espérons l'améliorer dès le prochain numéro. Les coups de main techniques sont évidemment aussi bienvenus que les contributions de fond ! Merci pour votre soutien.

---

## **Pierre Favre : « Pour un concours national de recrutement des maîtres de conférences et la suppression corrélative de l'agrégation »**

**Nous publions ci-dessous une tribune de Pierre Favre, qui fait suite aux prises de positions concernant l'agrégation exprimées dans le dernier numéro de *Système D*.**

Un des débats majeurs que suscite la récente loi LRU du 10 août 2007 « relative aux libertés et responsabilités des universités » porte sur le recrutement des enseignants. Il est clair qu'on s'oriente vers une diminution de la proportion des enseignants titulaires issus de recrutements entièrement (agrégation) ou partiellement (par l'intervention du CNU) nationaux au bénéfice des emplois à durée limitée effectués sur critères locaux. Cette évolution, amplement débattue par ailleurs, suscite légitimement une profonde inquiétude. On versera au dossier, en prolongement du

précédent numéro de *Système D*, une discussion moins immédiatement reliée à l'actualité : celle de l'aménagement des procédures de recrutement en science politique qui pourrait résulter de la suppression de l'agrégation telle qu'elle est demandée par l'ANCMSP et telle d'ailleurs que je l'avais évoquée dans mon rapport sur l'agrégation 2002-203 (rapport publié dans *Palaestra*).

Quelles sont à gros traits les caractéristiques actuelles des procédures de recrutement des personnels enseignants titulaires en science politique (je ne prends pas en compte ici les divers en-

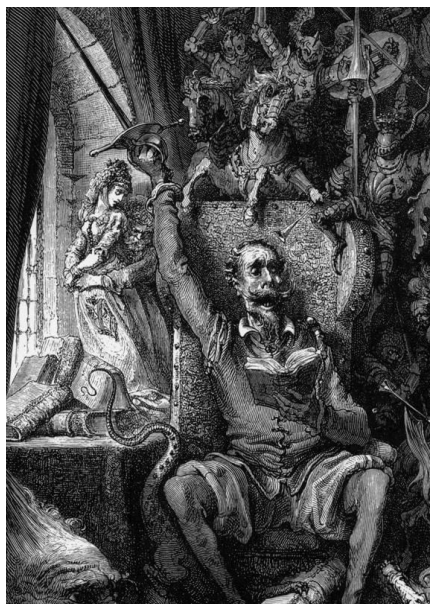
seignants vacataires, qu'ils soient par ailleurs fonctionnaires – au CNRS ou dans l'administration – ou non) ?

Le recrutement des maîtres de conférences, ce n'est plus guère contesté aujourd'hui, laisse place à trop d'incertitudes et d'inégalités pour garantir que ce sont les meilleurs qui obtiennent les postes. Ce constat doit être fait avec mesure, et il faut dire haut et fort que de nombreux maîtres de conférences sont d'une très grande qualité. Mais le système tel qu'il fonctionne n'assure pas que tous les nommés aient cette qualité : il permet au contraire

que des candidats soient recrutés alors qu'ils n'auront pas ensuite dans la discipline une présence significative et ne seront pas des enseignants réellement en prise sur les évolutions scientifiques. Il n'est pas nécessaire de détailler ici les mécanismes qui produisent ce résultat, ils ont été souvent analysés. Le C.N.U., lorsqu'il qualifie les candidats, a toujours entendu son rôle a minima : la qualification indique, ce qui n'est déjà pas rien, que le candidat appartient bien à la discipline et que le niveau de sa thèse est suffisant pour lui permettre de prétendre à un poste, mais la responsabilité du recrutement final est renvoyée aux universités. Le C.N.U. aurait pu (et à mon sens aurait dû) entendre son rôle autrement et qualifier chaque année un nombre de candidats proche du nombre des postes disponibles, ce qui aurait limité considérablement la possibilité de « jeu » des universités. Dans les universités ensuite, la sélection des candidats se fait dans des conditions qui n'assurent pas un choix optimum : lecture précipitée des thèses, sélection des auditionnés en un temps limité et sur des bases incertaines, audition beaucoup trop courte (on recrute pour quarante ans un fonctionnaire sur la base d'un entretien de vingt minutes !), composition en partie aléatoire des commissions qui introduit un aléa qui peut être considérable. Peut-on faire dépendre un recrutement du fait qu'une commission se réunit un mardi ou un vendredi, car les présents ne seront pas les mêmes ? Enfin, le mécanisme final des choix successifs ajoute un effet particulièrement pervers : une commission peut ainsi placer en troisième rang un candidat dont elle ne veut pas mais à qui l'on ne souhaite pas, souvent pour de légitimes raisons internes, faire un camouflet, et voir ce candidat finalement retenu car les deux premiers ont été choisis ailleurs et ont préféré une autre université. Inutile de dire que cette succession d'étapes si particulière donne libre cours à bien des tentatives de manipulation de

la part des acteurs intéressés, même si la plupart des intervenants assurent leurs fonctions avec une grande rectitude et le grand dévouement qu'elles demandent. Quiconque a participé à ces épuisantes procédures peut témoigner qu'on en sort souvent désesparé et ne comprenant pas exactement ce qui s'est passé au fil des débats et des votes.

Le recrutement des professeurs par l'agrégation est tout autre (je n'aborde pas le problème des autres voies d'accès au professorat, dont l'ouverture est aujourd'hui dramatiquement insuffisante). Le temps d'audition des candidats par le jury est pratiquement multi-



*L'ANCMSP votant des motions contre l'agrégation externe (voir le n° précédent).*

plié par dix par rapport aux Commissions de spécialistes, puisque les candidats finalement recrutés ont passé quatre épreuves : une discussion sur travaux de 45 minutes et trois leçons de 45 minutes (dont pour chacune quinze minutes de débat avec le jury). Les travaux ont fait l'objet d'un examen approfondi donnant lieu à la rédaction de deux rapports étoffés : là où les rapporteurs des Commissions de spécialistes travaillent dans l'urgence et sont en charge de trop nombreux dossiers, les rapporteurs du jury d'agrégation disposent de cinq mois pour prendre connaissance d'une

dizaine de dossiers. Le candidat est ensuite écouté par un jury connu d'avance et strictement identique du début des épreuves à la fin, ce jury ayant tout au long du concours de fréquentes réunions pour débattre du déroulement de l'épreuve, des sujets donnés aux candidats, des prestations de ceux-ci épreuve par épreuve, des critères de sélection mis en œuvre. A la fin du concours, les membres du jury connaissent fort bien les candidats admissibles et les recrutements qu'ils opèrent se font sur la base d'une somme considérable d'informations. C'est donc cette fois avec le maximum de garanties que s'opère le recrutement d'un fonctionnaire pour quarante ans. On ne veut certes pas dire qu'un jury d'agrégation ne commet jamais d'erreur ou qu'il échappe par nature à d'éventuelles manœuvres ou manipulations, mais on soutient que les « ratés » des jurys sont considérablement moins nombreux que ceux que l'on doit hélas mettre au débit de la procédure de recrutement des maîtres de conférences. On néglige aussi souvent un autre effet positif de l'agrégation : un concours aussi sélectif se prépare, et normalement ceux qui s'y préparent le mieux acquièrent au moment de l'agrégation une culture systématique en science politique qui leur permet d'enseigner dans plusieurs spécialités et de couvrir beaucoup plus largement la discipline que quelqu'un qui n'a pas fait cette préparation.

Mais comme toute institution, l'agrégation a aussi ses défauts et quelques effets pervers. Son défaut majeur me semble être de donner par la nature même des épreuves (orales, après préparation en loge) un considérable avantage à ceux qui, par formation, par origine sociale ou géographique, voire par tempérament, sont à l'aise dans des exercices qui restent tout de même bien artificiels. En bref, aux « bêtes à concours » qui d'ailleurs dans beaucoup de cas, seront aussi très à l'aise dans un amphithéâtre. Mais rien ne garantit que ceux qui ne réussissent

pas dans les conditions extrêmes d'un concours, ceux qu'un jury désarçonne et qu'une préparation en temps limité déconcentre, ne seraient pas eux aussi d'excellents enseignants. Même si les jurys d'agrégation tendent de plus en plus à accroître le poids de la recherche dans le recrutement des agrégés, c'est la maîtrise pratique d'un exercice académique (la leçon en loge) qui reste déterminant, par un effet mécanique inévitable (il s'agit de trois épreuves sur quatre). Les agrégés ne seront donc pas nécessairement par la suite les chercheurs féconds qu'ils devraient être. On peut également s'interroger sur les conséquences sur les résultats de la composition des jurys d'agrégation, qui dépendent on le sait du seul président. Si l'on est optimiste, on dira que les « effets d'école » qui peuvent résulter du caractère discrétionnaire de cette composition se compensent au cours du temps, par la succession de jurys différents (encore faudrait-il que le ministère consulte plus largement avant de nommer un président). Mais peut-on demander à un candidat d'attendre quatre ou six ans avant qu'une tendance dominante s'inverse ? L'effet pervers, quant à lui, est que l'agrégation, de par ses caractéristiques, favorise les plus jeunes : un jeune docteur normalien qui a passé l'agrégation du secondaire il n'y a pas si longtemps sera plus en prise sur ce mode de recrutement qu'un maître de conférences de 37 ans qui fait d'excellents cours mais n'a plus vraiment envie de rejouer les Grands oraux... Or, dans beaucoup de ses composantes, le monde universitaire accorde encore beaucoup plus de considérations, de responsabilités et d'avantages aux professeurs qu'aux maîtres de conférences, et ce ne paraît pas la meilleure des choses que de jeunes et brillants agrégés « sur-sélectionnés » par l'agrégation accèdent si tôt au statut favorisé de professeur de l'enseignement supérieur.

Les considérations qui précèdent imposent la conclusion. Le

concours demeure, pour le recrutement des universitaires – en paraphrasant la formule fameuse – la pire des procédures à l'exception de toutes les autres. Il faut donc conserver le concours national, avec toutes les garanties qu'il comporte, mais le placer à un autre niveau, celui du recrutement des maîtres de conférences, là où aujourd'hui la procédure est manifestement inadéquate. Nous plaçons donc pour la suppression du concours d'agrégation et pour sa transposition en vue du recrutement national des maîtres de conférences.



*Une partie de pêche au serpent de mer.*

Pour éviter toute ambiguïté, je dois le souligner fortement : la pire solution serait la pure et simple suppression de l'agrégation sans l'institution symétrique d'un concours national de recrutement à la maîtrise de conférences. Il resterait à réfléchir aux modalités d'un tel concours, et l'on se contentera de suggérer qu'il comporte trois épreuves, une classique épreuve de discussion des travaux, une épreuve de leçon en loge sur le modèle de l'actuelle agrégation, et ... un écrit anonyme en temps limité (par exemple sur une question d'ordre pédagogique : syllabus d'un cours, projet de programme de conférences de méthodes). Il manque dans nos concours une épreuve

anonyme sur un sujet unique susceptible de double ou triple correction en aveugle, que le traitement de texte et internet rendraient beaucoup plus facile à organiser aujourd'hui.

On répondra pour finir à l'objection « localiste » consistant à dire que, face à un recrutement national des maîtres de conférences, les universités perdraient la liberté de leur recrutement. Notons d'abord que, légalement, la loi du 10 août 2007 le permettrait puisque déjà dans son article 25, elle fait une exception pour l'agrégation actuelle (« Sous réserve des dispositions statutaires relatives à la première affectation des personnels recrutés par concours national d'agrégation d'enseignement supérieur »). Surtout, la volonté des universités et souvent en pratique des commissions de spécialistes, de recruter en fonction des besoins locaux actuels d'enseignants qui le resteront 40 ans me semble un leurre : les jeunes maîtres de conférences auront tôt fait d'obtenir leur mutation et/ou de changer de spécialité et d'enseignement. Il est d'intérêt général de recruter avec une vision de long terme (pour quarante ans, redisons-le une fois encore) les meilleurs maîtres de conférences possibles par un concours national unitaire.

La carrière des personnels statutaires de l'enseignement supérieur se déroulerait alors, dans notre discipline comme dans la plupart des disciplines de sciences sociales, selon l'enchaînement suivant : concours national de recrutement pour la maîtrise de conférences, puis passage au professorat plusieurs années après par recrutement local sur la base d'une évaluation du travail pédagogique et des recherches effectuées après la thèse (cette deuxième évaluation prenant normalement la forme de l'habilitation à diriger des recherches). On peut hélas craindre qu'on soit aujourd'hui au plus loin d'une rationalisation des procédures de recrutement de ce modèle, ou d'un modèle qui s'en rapprocherait.

## L'automne de la Recherche (SLR, octobre 2007)

**Du 5 au 7 octobre 2007, s'est tenu à Toulouse, l'université d'automne de Sauvons La Recherche (SLR), sur fond de débat houleux concernant la Loi de Responsabilité des Universités (LRU). Débutée en fanfare avec la venue – éclair – de la Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, cette université s'est achevée sur des sentiments mitigés, dominés par l'inquiétude de l'avenir avec les retombées de la loi.**



En attendant, longuement, la ministre, Bertrand Monthubert, président de SLR, entame une concertation avec la salle pour organiser l'ordre des questions qui pourront être posées dans un temps réduit. Le début de la matinée est relativement tendu, malgré la présence du dessinateur Cled'12, observateur attentif qui distille une touche d'autodérision avec ses caricatures projetées sur grand écran tout au long des trois jours.

Premier exercice de style, la ministre arrive en retard. Second exercice, l'opération de communication. Elle écoute, sourit, répond parfois de manière sèche, penche toujours la tête pour dire qu'elle a bien compris (ou pour faire signe aux caméras ?). Mais le débat, évidemment, n'y est pas. Quelqu'un murmure : « Elle dit des conneries mais au moins elle les dit bien ». Au-delà des problèmes de répartition du budget, qui fait la part belle au crédit d'impôt pour les entreprises au détriment de la recherche publique, c'est aussi la gestion au quotidien des conséquences de la loi qui inquiète les chercheurs. Le problème de la (non) création d'emplois est abordé ainsi que les conditions de recrutement, les modalités de constitution des comités de sélection restent floues. Toutes ces interrogations donnent souvent lieu de la part de la ministre à des réponses toute faites suscitant quelques remous, rires ou airs stupéfaits, mais peu d'avancées ou de levées d'incertitude.

Après 45 minutes de dialogue de sourd, le départ de M<sup>me</sup> Pécresse devait en principe laisser place aux « vrais » débats entre chercheurs, gestionnaires des universités, du CNRS et des autres

établissements de recherche. Mais en l'absence de l'invitée de marque, « l'enseignement supérieur », thème de l'après-midi, semble nettement moins intéresser l'assemblée et les rangs commencent à se clairsemer. Le nombre des participants ne fera que décroître tout au long de ces trois jours.

L'enseignement supérieur, donc. Vaste sujet qui reste focalisé sur les effets néfastes de la loi. Bruno Julliard, venu faire entendre « la » voix des étudiants, considère qu'il y a beaucoup de reproches à faire à la LRU mais que l'état des rapports de force n'est pas en faveur de ses détracteurs. Une manière détournée de dire qu'il n'y aura pas d'opposition ? Non, il ajoute être persuadé que les étudiants ne bougeront pas. Comme quoi, on peut se tromper. En tout état de cause, la position de l'UNEF est claire, elle ne demandera pas l'abrogation de la loi. Le mot est lancé, le débat ouvert sur l'abrogation. Au final, pas de position définitive mais la lutte continue...

Le samedi, on aborde notamment l'épineux problème du financement de la recherche publique et de l'ANR. Le développement du financement par projet suscite des inquiétudes, notamment lorsque l'on se penche sur les dysfonctionnements de l'ANR. Des témoignages sont apportés pour montrer que l'attribution des financements alloués par l'ANR mais surtout les refus, ne sont pas toujours motivés. Un certain nombre de chercheurs entame régulièrement des procédures notamment auprès de la CADA (Commission d'accès aux documents administratifs) afin d'avoir accès au rapport motivant les refus.

Si l'on s'indigne du fait que l'ANR ne motive pas ses refus pour l'attribution de financement, personne ne semble en revanche s'offusquer de l'absence de justification dans les recrutements des MCF et de la difficulté des candidats à avoir accès à leur rapport. Suite à ces questions soulevées par l'ANCMSP, un intervenant précise qu'« il y a trop de dossiers, on n'a pas le temps d'établir des rapports » et personne ne semble avoir à y redire...

Au-delà des problèmes et des doutes, l'université d'automne est aussi l'occasion de mettre en avant des démarches positives et des dispositifs qui fonctionnent, notamment dans une volonté de rapprocher le « citoyen » de la science. Pour exemple, l'association Paris Montagne (jeu de mot à contre-courant de « Paris plage ») a pour but de mieux faire comprendre ce qu'est la recherche, de réintroduire la recherche comme un élément du quotidien, et de donner les clés pour comprendre les débats éthiques, notamment en travaillant avec des publics venant de milieux défavorisés. Pourtant, même si tous (ou presque) s'accordent sur l'utilité de telles démarches, elles ne sont encore que faiblement soutenues et de nombreux chercheurs dénoncent le manque d'ouverture des laboratoires à l'accueil d'un public « profane ».

Les derniers débats du dimanche concernent notamment la question de l'évaluation, nécessaire, de la recherche publique, qui passe trop souvent par des outils bibliométriques peu ou pas adaptés et construits et utilisés généralement dans l'opacité. A l'année prochaine ?

## Pierre Sadran : « Le niveau monte ! »

**Pierre Sadran, professeur des universités à l'IEP de Bordeaux, a présidé le CNU durant quatre ans, de 2003 à 2007. Pour Système D, il revient sur cette expérience.**

**Système D :** *Quel bilan général tirez-vous des 4 dernières années de qualification des thèses en section 04 ?*

**Pierre Sadran :** Deux tendances se sont nettement affirmées au cours de la durée du mandat de la précédente section du CNU : un sensible accroissement du nombre des dossiers présentés, et une augmentation du nombre des qualifications délivrées. Sur le premier point, alors qu'au cours de l'exercice précédent, la section 04 examinait en moyenne environ 150 dossiers par session (152 effectivement présents en 2001 par exemple), c'est autour de 200 dossiers que se situe aujourd'hui cette moyenne (213 candidatures effectives en 2005 par exemple). Sur le second, le nombre des qualifiés est passé de 63 en 2003 à 98 en 2007. Cela veut dire que, globalement, « le niveau monte », et que les thèses présentées sont de plus en plus « professionnelles ». De plus les dossiers, qui comprennent d'autres travaux que la thèse, témoignent de cette professionnalisation croissante des docteurs en science politique. On ne peut que s'en féliciter, même si ces évolutions aggravent les difficultés des débouchés académiques.

La dispersion géographique des lieux de soutenance des thèses retenues pour la qualification est suffisante pour qu'on puisse dire qu'être issu d'un établissement « périphérique » n'est pas, en soi, un handicap. Néanmoins, les deux tiers des qualifiés proviennent de 7 établissements. Trois parisiens (l'IEP de Paris, Paris 1 et l'EHESS) et quatre provinciaux (Bordeaux, Grenoble, Lille et Rennes). En 2007, l'Ecole doctorale de l'IEP de Paris a obtenu un taux de succès remarquable, et d'une façon générale, les IEP, notamment les quatre déjà cités forment une proportion croissante des docteurs qualifiés. Le genre n'a pas d'incidence décelable sur les probabilités de qualification, puisque

la répartition « genrée » des qualifiés est la même que celle des candidats (grosso modo, 60% d'hommes et 40% de femmes).

*Selon vous, les conditions d'évaluation des thèses sont-elles satisfaisantes ?*

Les chiffres cités plus haut témoignent de la lourdeur des tâches remplies par les membres du CNU. La section 04 compte 24 membres, ce qui, compte tenu de la règle du double rapport, signifie qu'à l'heure actuelle, chaque rapporteur doit traiter environ 20 dossiers en moyenne. Il serait évidemment souhaitable que l'augmentation sensible des candidatures s'accompagne d'une modification du nombre des membres de la section qui devrait à mon sens passer à trente. Aujourd'hui, un membre de la section consacre deux mois pleins chaque année à cette fonction... En regard, le CNU est scandaleusement dépourvu de moyens. C'est ainsi qu'il faut que le président « se débrouille » à chaque session pour trouver une salle pouvant accueillir, pendant presque une semaine, la section ; or les établissements, qui ont leurs propres contraintes, sont de moins en moins disponibles pour les mettre à disposition. Les personnels du ministère font ce qu'ils peuvent et sont parfaitement compétents et de bonne volonté, mais n'ont eux-mêmes aucun moyen disponible pour le CNU. Tout ceci est supporté, dans la tradition universitaire, par un mélange de grand dévouement au service public et d'ironie désabusée. Mais il est très clair qu'il faut absolument évoluer vers l'exemple du Comité national du CNRS, qui fait un travail analogue dans des conditions matérielles autrement satisfaisantes.

*Quelle réflexion le CNU a-t-il eu sous votre présidence à propos des débouchés professionnels, notamment académiques, des docteurs qualifiés ?*

La section y réfléchit et s'inquiète du décalage existant entre le nombre des qualifiés et celui des postes offerts. Elle a cependant choisi de ne pas continger l'un (nombre des qualifiés) en fonction de l'autre (nombre des postes offerts, que d'ailleurs on ne connaît ni avec précision, ni avec certitude lors de la session), pour plusieurs raisons. Une raison de droit tout d'abord ; c'est seulement dans un concours que l'on doit raisonner en valeur relative des candidats (puisqu'il y a dans toute procédure de concours un contingent de places préétabli). Le CNU a pour mission de dresser une liste d'aptitude, ce qui n'est pas la même chose, et ne peut donc pas fixer de quota de qualifications à l'avance. Au-delà de cette considération juridique, qui a son importance, il serait inéquitable de le faire, car, n'auditionnant pas les candidats, le jury (en l'occurrence la section) n'a pas les moyens de comparer leurs mérites. Elle peut seulement juger de leur niveau, et se prononcer sur le point de savoir si leurs travaux attestent de leur aptitude à candidater sur un poste de Maître de conférences. Au surplus, la qualification est un label de qualité, et une reconnaissance, dont il serait injuste de priver ceux qui la méritent en fonction du nombre estimé des postes disponibles. Et la validité du choix fait par la section 04 apparaît bien lors de la procédure d'appel devant le Groupe (les bureaux des quatre sections du groupe 1 [sections 01 à 04] qui auditionnent les candidats recalés deux fois). Les appels contre les décisions prises par la section 04 y sont rares, comparativement à ceux qui émanent des candidats juristes.

*En termes professionnels et personnels, que vous a apporté cette présidence ?*

Tout d'abord, il m'a semblé utile de faire un rapport annuel informant la communauté des politistes, et en premier les candidats



### Les dix commandements du candidat à la qualification (d'après Pierre Sadran)

I. Je prêterai attention à l'arrêté qui, chaque année, réglemente le dépôt des candidatures, de façon à prendre en compte d'éventuelles modifications d'une année à l'autre.

II. Je respecterai scrupuleusement la date limite d'envoi du dossier de candidature et je conserverai la trace de cet envoi.

III. Si ma thèse a été soutenue avant la date limite, je n'attendrai pas le dernier moment pour envoyer mon dossier au rapporteur.

IV. Si ma thèse est soutenue au dernier moment, je posterai le dossier dans le délai et j'enverrai ultérieurement le rapport de soutenance aux rapporteurs.

V. Je demanderai au président de mon jury de thèse de disposer du rapport de soutenance, signé par les membres du jury, pour le 15 janvier au plus tard, et je l'enverrai sans délai aux rapporteurs.

VI. J'enverrai un exemplaire complet du dossier (et identique) à chacun des deux rapporteurs.

VII. Si mon dossier comporte des travaux en langue étrangère, je joindrai une traduction en français, sinon exhaustive, du moins substantielle (pour la thèse un simple résumé ne suffit pas).

VIII. Sauf raison particulière, je ferai figurer ma thèse parmi les travaux communiqués aux rapporteurs.

IX. J'enverrai une version imprimée de ma thèse (une version informatique ne convient pas).

X. Si je me suis déjà présenté devant le CNU, je signalerai aux rapporteurs ce que mon dossier comporte de nouveau.



Au pied du mont CN-a-i, les jeunes docteurs prennent connaissance des *Tablettes de la Loi*.

eux-mêmes, du fonctionnement de la section. Sans succomber au mythe de la totale transparence, il était nécessaire de lever un coin du voile. Je saisis l'occasion que vous me donnez pour diffuser auprès des candidats la « checklist » des recommandations pratiques émanant du CNU 2003-2007. Elle ne lie pas l'actuelle section, bien entendu, mais je suis convaincu qu'elle la fera sienne sans problème. C'est délibérément que je l'ai formulée à la manière des dix commandements du candidat à la qualification [voir l'encadré]. Personnellement, je n'ai tiré aucun avantage de carrière de ma présidence du CNU, n'ayant plus à attendre aucune promotion. Pour l'anecdote, compte tenu de ce que sont les remboursements de frais par le ministère, la participation au CNU, pour un provincial au moins, représente un coût. En revanche, la satisfaction est grande de disposer d'un observatoire privilégié de la science politique en train de se faire, d'une part, et de s'autoriser

à croire que l'on a facilité l'échange et la délibération entre collègues de sensibilités aussi diverses, d'autre part. La vie d'une section du CNU n'est pas un long fleuve tranquille : on a donc parfois le sentiment d'être utile quand on tient la barre.

En conclusion, je suis convaincu que, dans l'idéal, il conviendrait, surtout en science politique (mais cela vaut au-delà), de remettre à plat toutes les procédures de recrutement et d'évaluation. La stratification de modifications partielles n'est pas satisfaisante. A mon sens, il faut conserver le principe d'une évaluation par un collège de représentants élus (au moins partiellement) par la profession. Par ailleurs, en ce qui concerne la promotion de la discipline, les politistes doivent exploiter au maximum les ressources offertes par les Ecoles doctorales qui constituent la structure la plus adéquate de valorisation. Mais chacune de ces idées demanderait plus d'espace et de temps pour être correctement argumentée.

## Françoise Dreyfus : « Il est indispensable que le recrutement de contractuels donne la priorité aux docteurs qualifiés par le CNU »

En janvier dernier, à la suite du renouvellement des membres du CNU, Système D a rencontré Françoise Dreyfus. Professeure des universités à Paris 1, elle a été élue présidente de la section science politique, sur une liste soutenue par le SNESup.

**Système D :** *Quelle sera la politique de qualification du CNU dans un contexte où, nous a-t-on dit, il n'y aura plus de création de poste pendant cinq ans, mais simplement le remplacement des départs à la retraite ? Comment allez-vous gérer la pénurie ?*

**Françoise Dreyfus :** Notre position est une position qui n'est pas nouvelle, et consiste, contrairement à d'autres sections du CNU, à ne pas prendre en considération le nombre de postes qui va être offert au concours. La qualification signifie que les qualifiés sont ceux dont nous pensons que, scientifiquement, ils méritent d'être qualifiés. Dès lors, probablement, le nombre de qualifiés sera nettement supérieur au nombre de postes que le ministère, généreusement, voudra bien publier. Ce système présente certes des inconvénients, que nous ne nous cachons pas : nous pouvons donner des espoirs à des candidats qui ne trouveront pas de poste. Mais en même temps, cela permet à la concurrence de jouer : tous les candidats qualifiés peuvent se présenter sur les postes ouverts, avec des chances égales. En tous les cas, nous n'avons pas à nous caler sur le nombre de postes que le ministère veut bien ouvrir au concours.

*Précisément, quels sont les principaux éléments pris en compte pour une qualification, et en particulier en ce qui concerne la durée de la thèse, sachant que d'un côté on demande aux candidats de soutenir rapidement, et de l'autre ils ont le sentiment qu'on attend beaucoup d'eux dans les dossiers de qualification ?*

Cette question n'a pas encore été discutée collectivement par le nouveau CNU. Je pense qu'il faut être réaliste : en SHS, il est diffi-

cile de faire une thèse très vite. En même temps, on constate que chez les sociologues, par exemple, les thèses sont souvent beaucoup plus courtes (entre 300 et 400 pages maximum, tout compris). Ce que je peux dire d'expérience, c'est que la qualité d'une thèse ne dépend pas de son poids ou de sa longueur. Cela signifie aussi que le temps passé n'est pas forcément significatif. On peut faire une très bonne thèse en quatre ans. Il ne faut donc pas retenir ce genre de critères. C'est la qualité du travail lui-même qui doit primer. Je considère que jusqu'à cinq ans, cela reste raisonnable. Dans ce laps de temps, on doit aussi pouvoir avoir une activité scientifique extérieure (articles, communications...), en lien avec sa thèse. Ce qui est important, c'est le fait qu'un doctorant soit inséré dans un milieu scientifique. Le fait de produire un ou deux articles, de les soumettre à des revues, de les voir publier, atteste de l'intégration du candidat dans un milieu scientifique. C'est très important, car un universitaire ne peut pas être un individu solitaire et génial, mais sans aucune relation avec le milieu dans lequel il travaille.

*Quelle est l'appréciation portée sur le fait d'avoir enseigné ou pas pour un candidat à la qualification ?*

C'est un critère important dans la mesure où un candidat qui n'aurait jamais enseigné serait un cas un peu étrange. On peut n'avoir été ni allocataire, ni moniteur ; mais normalement, un doctorant bien inséré a de bonnes chances d'avoir été ATER, ou au moins d'avoir enseigné en qualité de vacataire. N'avoir jamais fait une heure d'enseignement, c'est problématique, puisque on qualifie

des candidats à des postes d'enseignants. Néanmoins, l'enseignement n'est pas un point majeur et discriminant.

*En ce qui concerne la mission du CNU de gestion des carrières, beaucoup d'enseignants-chercheurs dans notre discipline regrettent la difficulté qu'il y a à passer du grade de maître de conférences à celui de professeur. Quelle sera la doctrine du CNU en la matière ?*

La question des voies d'accès au professorat est un vrai problème. Il y a deux constats : jusqu'à présent, quoi qu'on en pense, c'est l'agrégation qui constitue la voie normale de recrutement des professeurs des disciplines des sections 01 à 06. Il y a normalement deux agrégations : une externe, une interne. Pour des raisons variées, il n'y a plus eu en 04 d'agrégation interne depuis fort longtemps. Et puis, il y a la troisième voie, la voie dite longue. Comme je l'ai dit au CNU le jour où j'ai été élue, je ne suis pas totalement convaincue par la voie longue. Pourquoi ? Parce que nous avons pu observer, dans un certain nombre de cas, que la voie longue, eu égard à la manière dont la procédure a lieu (le CNU entérine les propositions des commissions de spécialistes), est teintée dans de nombreux cas de localisme. Pour remercier le gentil maître de conf qui a bien porté pendant 25 ans la serviette du Prof. X, on va le faire passer à la voie longue. Le professorat ne dépend alors plus des mérites scientifiques mais devient une sorte de récompense clientéliste, que personnellement je ne peux pas soutenir. Bien sûr, le CNU peut ne pas entériner les propositions, ce qu'il ne se prive pas de faire. Mais reste que la procédure n'est pas satisfaisante.



Il serait bien plus satisfaisant de faire l'inverse : que les candidats se présentent devant le CNU pour être qualifié au professorat à la voie longue, et aillent ensuite devant les commissions de spécialiste (ou comités de sélection, NDLR) se faire recruter. On en reviendrait ainsi au droit commun des autres sections. Mais évidemment, cela met en jeu l'agrégation, donc je ne suis pas sûre que le nouveau CNU aura le poids suffisant pour faire prévaloir ce choix, d'autant que, il est important de le préciser, cette opinion personnelle n'est évidemment pas l'opinion générale de la section 04 du CNU. Certains sont très attachés à l'agrégation.

*La quasi-totalité des postes ouverts à l'avenir résultera de départs à la retraite. Le CNU va-t-il effectuer un travail de prospective de dépouillement du « cocotier » (le tableau général des emplois et des carrières dans la discipline, NDLR) pour savoir où des postes sont susceptibles d'être créés et où il faut être vigilant à ne pas en perdre ?*

Cette question n'a pas encore été discutée. Je pense que nous devrions effectivement faire un pointage. La majorité des collègues du CNU sont en poste dans des universités de province, où le nombre de postes de science politique n'est pas très élevé. Nous pourrions nous y atteler lors de la deuxième session du CNU, la session « avancement », la session « qualification » étant déjà surchargée. C'est un point très important, car le risque que vous soulignez est réel : il est encore plus grave que vous ne le dites, puisque non seulement les

départs à la retraite mais aussi les mutations donnent l'occasion de transformer les postes de science politique en « autre chose ». La question récurrente est évidemment celle de la place de la science politique dans les facultés de droit notamment. Nous devrions même réclamer des cours qui devraient ou pourraient être faits par des politistes et sont faits par des historiens du droit, par exemple. Ce travail est évidemment très compliqué à faire. Je vais proposer à mes collègues du CNU de faire ce pointage au moins pour les universités dans lesquelles ils sont en poste.

*La loi LRU permet le recrutement d'enseignants-chercheurs contractuels, qui ne sont pas nécessairement qualifiés. Comment réagissez-vous en tant que présidente du CNU ?*

C'est l'un des éléments que j'ai soulignés dans mon discours le jour de mon élection. Il me semble indispensable que le recrutement de contractuels soit fait en direction des qualifiés. Lors de la réunion que les présidents de CNU ont eu avec la ministre, la question de la qualification lui a été posée ; celle-ci a répondu de manière vague, mais en indiquant qu'effectivement il n'y a pas d'obligation contraignante de recruter des qualifiés sur des postes contractuels. Pour moi cela est extraordinairement choquant. Ça donne à réfléchir à deux aspects différents. Si une Université veut recruter un professeur qui vient d'une université reconnue internationalement, il serait choquant d'exiger la qualification d'un monsieur ou d'une

dame de 55 ans qui a fait ses preuves dans son pays. Il ne faut donc pas tomber dans le ridicule. Pour ceux-là, il n'y a aucun problème, dès lors que les instances scientifiques locales donnent leur aval – même si le Président d'université est soi-disant le seul maître à bord après Dieu. Pour les autres, le risque est le localisme dont on parlait précédemment. Il ne faudrait pas que l'absence de qualification (au poste de MCF ou dans le cas d'un professeur recruté à la voie longue) soit contournée par la voie de la contractualisation. Le risque existe, et est très difficile à mesurer. Que peut-on faire ? Pas grand-chose en tant que section du CNU. Mais la CP-CNU a une position impeccable sur le sujet et va essayer de peser de tout son poids sur ce point. Il faut également que les gens soient très vigilants dans toutes les universités, que les collègues pèsent sur les présidents pour empêcher les recrutements localistes.

*Dernière question : quel va être l'avenir du CNU ? Si on ne recrute plus que des contractuels, on n'aura plus besoin de qualification...*

Effectivement, c'est la question à mille euros ! La ministre a assuré que, bien sûr, notre éminente institution allait perdurer... Je n'en sais rien. Aussi longtemps qu'il y aura des titulaires, le CNU continuera d'exister. Le problème, c'est que s'il n'a plus à qualifier les candidats, il ne servira plus à rien. Je ne suis pas sur ce point d'un optimisme béat !



*La Cène-U. Judas attend impatiemment les comités de sélection ad hoc.*

## Le « Doctorant Conseil », une expérimentation périlleuse

Le 17 septembre 2007, la ministre Valérie PECRESSE a annoncé la création de 500 postes de « moniteurs d'initiation à l'enseignement supérieur », et de 500 postes de « moniteurs doctorants-conseil » expérimentaux. Ce nouveau dispositif, a été mis en place dans le cadre du chantier « Jeunes chercheurs », sur proposition du ministère, pour l'année 2007-2008. S'il semble que la démarche s'avère positive pour des

doctorants issus des « sciences exactes », les doctorants des sciences humaines et sociales seront-ils en mesure d'apprécier les éventuels aspects positifs d'une telle mesure ? Les ambiguïtés de la communication ministérielle autour du dispositif, et les difficultés de mise en place dans les universités, comme dans les entreprises, démontrent le voyage périlleux, qui attend le jeune chercheur, souhaitant en bénéficier.

Présenté par le gouvernement comme une innovation, le « doctorant conseil » est conçu comme un moyen pour les doctorants, de diversifier leurs débouchés professionnels vers des métiers autres que ceux de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. C'est dans un contexte particulier de réduction des débouchés « académiques » des doctorants, que ce dispositif a été lancé. Il s'inspire de l'expérimentation du « monitorat d'entreprise », sur les sites de Bordeaux I et II, en région Aquitaine, à l'initiative d'Yves METIVIER, et de Jean-Louis ACOUURIER en 1996. L'idée du monitorat d'entreprise n'est pas neuve : elle a émergé à la suite du constat d'un rapport de 1996, sur les études doctorales, établi par l'Observatoire des flux et des débouchés de la Direction générale de la recherche et de la technologie. Ce rapport indiquait alors que seulement 30 % des allocataires de recherche ayant soutenu leur thèse en 1995, occupaient un poste dans l'enseignement supérieur.

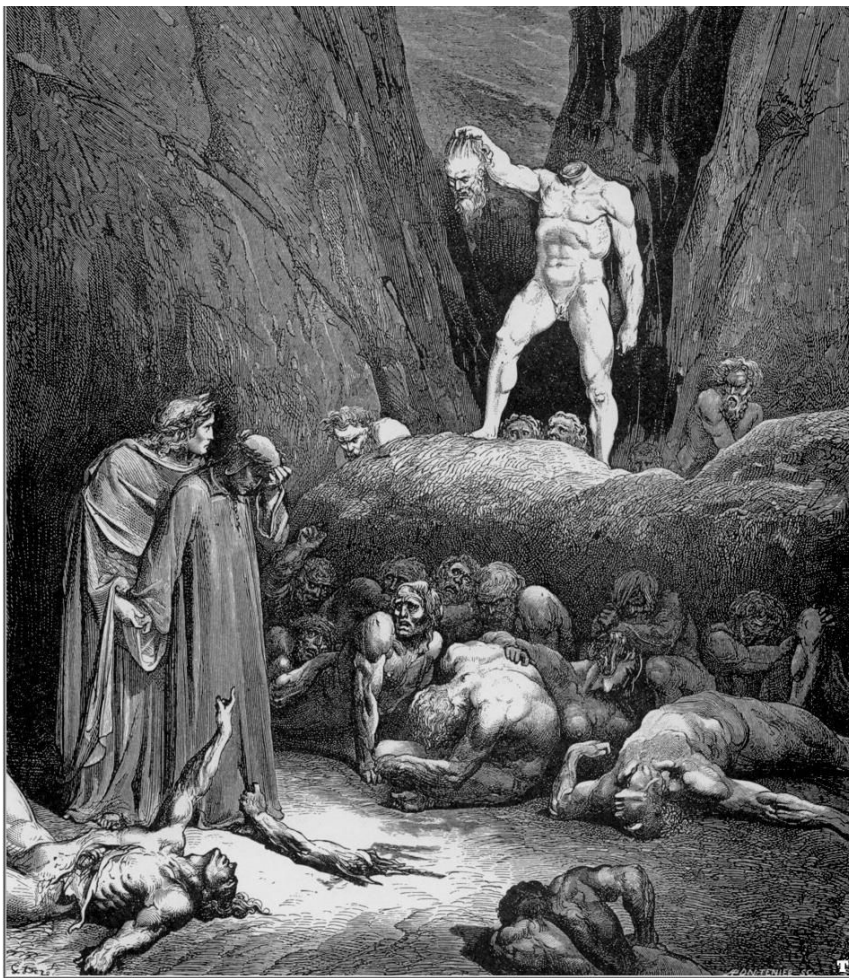
Dans la communication du ministère réside une ambiguïté autour de cette « professionnalisation du doctorat ». Tout en relevant les atouts, les compétences et les qualités professionnelles des jeunes chercheurs, le gouvernement met en doute leurs capacités d'adaptation au monde de l'entreprise et présente la formation doctorale comme une formation non professionnalisante. Double discours politique, qui amène à oublier que le doctorat est une formation professionnalisante à la recherche. Le choix de changer l'appellation « monitorat d'entreprise » au profit de « doctorant

conseil », est ici significatif de la volonté de considérer le doctorant avant tout comme un jeune professionnel du monde de la recherche et non pas comme « un étudiant stagiaire ». A l'origine, le MEDEF voyait dans ce dispositif la possibilité de proposer un contrat de professionnalisation comme alternative ou comme formule d'abondement au CIFRE. Cette « fausse bonne idée » d'une formule plagiant le « stage en entreprise », a été dénoncée, dès Janvier 2007, par la CJC, lors des réunions avec le ministère, comme une forme d'infantilisation du doctorant. Ce changement de terme n'en cache pas moins une réalité prégnante : la moindre reconnaissance, au sein des administrations et des entreprises, des compétences des docteurs par rapport celles des ingénieurs et des diplômés des grandes écoles. Ce qui peut aussi s'expliquer en partie par une connaissance insuffisante de la formation doctorale, de son fonctionnement, ainsi que des compétences des jeunes chercheurs. L'usage du terme de « doctorant conseil » s'avère donc être aussi et surtout une opération de communication et de valorisation à destination des entreprises.

Concrètement, dans le nouveau dispositif, le doctorant est salarié de l'université, et réalise des prestations pour le compte d'un organisme extérieur, pour un montant incluant le coût chargé de la rémunération du moniteur (5 499 € par an) et des frais de gestion du dispositif limités à 2 750 € (50 % du coût de la rémunération). Les trois partenaires (entreprise, doctorant et universités), signent une convention tri-

partite, définissant les missions, les conditions et les modalités de travail (durée et définition des missions, du coût facturé de la prestation pour l'entreprise). La durée de la mission est de 32 jours ou 268 heures et l'activité exercée doit être cohérente avec les compétences acquises par le doctorant tout au long de son parcours. Il n'est pas nécessaire de lier la mission et le sujet de recherche du doctorant : ce qui permet une gamme de missions la plus large possible, pouvant aller de la valorisation d'une expertise scientifique sur un sujet précis à la valorisation d'une compétence individuelle. Le coût de la prestation du moniteur pour l'entreprise correspond au prix du marché pour un consultant ayant le grade Master. En fixant un montant minimum de la rémunération, l'Etat garantit ainsi aux doctorants une juste rétribution de leurs services. En attribuant des postes de moniteurs aux universités, le ministère leur permet de récupérer les moyens nécessaires à la mise en place du dispositif. De plus, les entreprises ne supportent pas les coûts reliés aux charges salariales. Comme quoi l'Etat trouve toujours l'argent quand il veut bien payer... Toutefois, au vu des nombreuses conditions, on constate qu'il s'agit d'un dispositif complexe, qui n'est pas à la portée de toutes les universités, et par conséquent de tous les doctorants.

La menée de l'expérimentation sur les sites de Bordeaux I et II montre bien que le jeune chercheur s'engage sur un chemin pavé d'obstacles, un parcours du combattant dans la pêche aux entreprises. Arrêtons nous un moment sur le voyage de deux



*Bernard Grégory incitant, par l'exemple, un jeune docteur à vendre son cerveau dans l'enfer de l'entreprise.*

explorateurs aquitains, premiers bénéficiaires du « monitorat d'entreprise », afin de bien comprendre les implications importantes de ce type de dispositif. L'idée prend « corps », avec la création de deux postes de moniteurs d'entreprise à Bordeaux, en 2006 : un poste en biotechnologie, pour Claire SAUCOURT (ED sciences de la vie, Bordeaux II), et un en informatique (ED Maths info, Bordeaux I) pour Mathias GERBAUX. Il a donc fallu une dizaine d'année pour pouvoir définir ces deux postes avant d'assurer la mise en place et les réajustements nécessaires dans la région Aquitaine. La recherche d'entreprises intéressées, l'accord sur la définition des missions, les modalités et les conditions de travail ne se sont pas faits sans difficultés. Les directeurs d'école doctorale, de certains laboratoires et les associations de doctorants ont joué un

rôle crucial, en coordonnant la mise en œuvre du dispositif à travers la création d'un comité de pilotage constitué de 5 membres, dont la directrice de l'EIOE (Espaces, informations, orientations, et emplois), et en communiquant de façon spécifique auprès des PME de la région, et des institutions administratives locales. Le Conseil régional d'Aquitaine a ainsi accepté de soutenir le projet et de financer à hauteur de 50% le salaire des deux doctorants, « moniteurs d'entreprise ».

La réussite de ces deux dispositifs bordelais s'explique aussi par la présence de « personnes ressources », qui ont facilité la médiation entre le MEDEF, les entreprises locales, et le monde de la recherche : c'est le cas de la directrice de l'EIOE. Le dispositif s'adapte donc plutôt aux équipes d'accueil, qui ont déjà développé des relations avec les entrepri-

ses.

Ces multiples conditions laissent également à penser que la mise en place de 500 postes de « doctorant conseil » ne garantit pas qu'ils seront intégralement pourvus, ni que les entreprises, les laboratoires, ou les doctorants pourront s'approprier facilement ce dispositif expérimental. C'est certainement une bonne opération de communication du gouvernement en direction des entreprises, et du monde de la recherche. Mais rien ne peut certifier la réussite de cette initiative, notamment dans les sciences humaines et sociales, sans la présence d'un ensemble de pré-requis, qui en faciliteraient l'application. La généralisation de ce type de dispositif s'avère particulièrement délicate, à mettre en œuvre dans des sites universitaires, ne se prévalant pas des atouts des universités de Bordeaux I et II. Outre l'accès sélectif au dispositif (allocataire de recherche, à partir de la deuxième année par décision du ministère, connaissance des réseaux d'entreprise), il apparaît que les doctorants, les équipes d'accueil et les écoles doctorales des « sciences dures », ont une longueur d'avance par rapport aux doctorants et aux laboratoires des sciences humaines et sociales. La procédure complexe et longue n'est attractive ni pour les doctorants, ni pour les universités, et les entreprises. Enfin, il manque souvent une politique d'information, de valorisation et d'encadrement, au sein des universités et dans certaines régions, pour permettre une diffusion optimale de ce type de possibilité.

A ce jour, sur les sites de Bordeaux I et II, 5 monitorats d'entreprise ont été demandés pour 2007-2008. Mais aucun ne concerne des doctorants issus des disciplines sociales et humaines. Comme le souligne Claire SAUCOURT « on a été contacté par de nombreux doctorants de SHS, qui se sont montrés très intéressés par le dispositif, mais comme c'étaient des doctorants non financés, cela posait un problème d'« assurance » .... On ne

peut donc pas à l'heure actuelle leur proposer de réaliser de type de mission. » Reste donc encore à trouver des terrains et des missions en entreprise, adaptés au profil et aux compétences des doctorants issus des SHS...Et là encore ce qui paraît le plus plausible est de réorienter les doctorants non financés vers des bourses CIFRE....et des sujets de recherche considérés comme « rentables » par les entreprises. C'est à ce prix que le dispositif peut s'avérer bénéfique pour ces doctorants.

Sur les sites de Bordeaux I et II, les directeurs de thèse et les étudiants se sont montrés particulièrement méfiants quant à la mise en place du « monitorat d'entreprise ». En effet, la démarche s'avère coûteuse pour les doctorants, qui doivent « travailler plus » sans pour autant travailler directement sur leur sujet de thèse. Notons ainsi que la proportion du temps passé en entreprise par rapport au temps de recherche est de 15 %. C'est donc du temps en moins pour le travail de recherche. Les directeurs de thèse, quant à eux, estiment que le doctorat vise avant tout à former des professionnels de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Dans ce cadre, l'intérêt de la démarche s'avère

moindre, voire contre-productive pour ceux qui souhaitent privilégier une carrière à l'université ou dans un organisme public de recherche. Comme le soulignait l'article de Jean Jacques PAUL et Cathy PERRET, sur l'insertion des docteurs sur le marché du travail, « les docteurs financés par une entreprise se retrouvent dans une position relativement défavorable en termes d'emploi lorsqu'ils ne réussissent pas à intégrer une entreprise dans la mesure où ils ont moins de chance de partir en stage post doctoral à l'étranger ou d'accéder à un emploi dans l'enseignement et la recherche publique ». C'est donc bien aussi les mentalités à l'intérieur de l'université qui participent à la non valorisation du doctorat dans le monde de l'entreprise. Le système des CIFRE étant déjà perçu comme la marque d'un désintérêt de la filière académique.

On peut donc rester perplexe quant à la mise en œuvre et l'attractivité de ce dispositif pour l'ensemble des acteurs concernés, mais aussi et surtout quant à la faisabilité et l'intérêt de ces démarches pour les SHS. Une évaluation du dispositif est prévue par le ministère en 2008. Plus globalement c'est le problème de la distinction ou non de

deux types de doctorats : doctorat académique et doctorat professionnel. Même si en pratique cette sélection s'opère déjà du côté des directeurs de thèse, de tels dispositifs peuvent encore aggraver cette situation et continuer à pénaliser l'ensemble des doctorants et des docteurs dans leur insertion hors du milieu académique. Nous savions qu'on considérait certains jeunes chercheurs comme indignes de poursuivre une carrière académique, nous donnons la possibilité aux entreprises de refuser ceux qui ne suivraient pas une voie d'excellence CIFRE ou doctorant conseil. Nous avons peur que la possible valorisation généralisée des compétences du doctorat dans l'académique, et hors académique, ne se réalise pas. Appelée de nos vœux, elle passe par la professionnalisation du doctorant. Au contraire on craint l'émergence de deux filières d'excellence, qui interdiraient encore plus toute reconversion. Rappelons que dans le cadre du processus de Bologne, les discussions autour du doctorat se refusent à distinguer deux types de doctorat, académique et professionnel. Souhaitons que la France ne fasse pas preuve une fois de plus d'exceptionnalisme.

---

## La mise en boîte des docteurs

**« Pourquoi se priver des docteurs ? » La question était au cœur du premier forum national « écoles doctorales-entreprises » organisé par le MEDEF en novembre dernier. On croyait le docteur passé de mode, peinant à obtenir des postes dans l'Université. Mais l'organisation patronale en a une toute autre image. Source de**

**« diversité », de « créativité », « d'ouverture internationale », le docteur se voit d'un coup paré de toutes les vertus. Mieux, véritable « promoteur d'innovation » il serait tragiquement ignoré par les recruteurs. Le docteur, avenir de l'entreprise ? L'ANCMSP a voulu en avoir le cœur net.**

La veille de l'évènement, Le Monde prévenait<sup>1</sup> : le Medef, puissance invitante, avait dû prendre des dispositions en urgence pour pouvoir accueillir les quelques 730 personnes inscrites pour assister à cette matinée dédiée aux docteurs. Deux tiers des participants sont titulaires d'un doctorat ou doctorants, mais des

dizaines de DRH ont aussi fait le déplacement. Pas moins de deux salles sont nécessaires pour installer tout ce petit monde. Dans la première, les intervenants parlent en direct live ; dans la seconde, les débats sont retransmis sur des écrans télévisés. Le Medef a fait les choses en grand, malgré un buffet « généreusement » of-

fert aux convives un ton endessous.

Si 35% des docteurs se dirigent vers l'entreprise à l'issue de leur thèse, embaucher un docteur ne va toujours pas de soi. « L'image du docteur est en déficit », s'alarme le président de l'association Bernard Grégory. Le paradoxe est résumé en ces termes

par un membre du cabinet de conseil Syntec<sup>2</sup> : « il y a plein d'emplois de cadres et des pénuries de compétences. De l'autre côté, on a des docteurs qui trouvent peu d'emplois ». L'objectif serait donc de mieux faire coïncider cette offre et cette demande d'emploi.

### N'ayez pas peur !

Le docteur se voit alors paré de toutes les vertus et se retrouve dépeint comme un « promoteur de l'innovation »... à condition qu'il accepte de redescendre sur Terre. « Il doit s'ouvrir à l'entreprise », conseille Stéphane Demarquette, directeur international des ressources humaines de L'Oréal, aujourd'hui président du CA de l'ABG. Il ne doit plus « avoir peur de l'entreprise », ajoute Laurence Parisot, la présidente du MEDEF.

Le docteur est d'autant plus indispensable à l'entreprise qu'il serait Micro. Il peut même entrapercevoir le futur. ST Micro, une entreprise de composants électroniques « consomme » depuis quelques années sans modération des doctorants embauchés en contrats CIFRE<sup>3</sup> car « le travail de prospective est un métier qu'apprend le thésard », s'extasie son recruteur, qui n'hésite pas à en rajouter dans l'enthousiasme : « la thèse est un espace à  $n$  dimensions. C'est un point. Le thésard va bouger dedans et ne pas rester sur le point ». Comprenez qui pourra mais à n'en pas douter, le docteur à salaire CIFRE assure grave. Enfin, *last but not least*, le docteur évolue dans un monde globalisé. A ST Micro, on embauche des thésards car « ils ont une capacité à se démarquer dans la compétitivité mondiale : ils sont dans un univers compétitif, celui des publications, ils sont formés à la différenciation de ce qui se fait dans leur monde ».

Le docteur est super mais le hic, c'est qu'il faut encore en convaincre les recruteurs. Alors, l'ABG et le Medef ont mis en place une pédagogie par l'exemple. A une table ronde intitulée « les docteurs, des atouts pour les entreprises », se succèdent les témoi-

gnages de plusieurs aventuriers passés dans le secteur privé. Tous ont ceci en commun de s'être reconvertis après un échec à l'entrée du monde universitaire. Mais ce qui est mis en avant c'est davantage leur sens de l'adaptation aux nouvelles réalités de l'entreprise.

### « Bonnes pratiques »

En fait, cette matinée est surtout une bonne affaire pour l'ABG qui travaille à « la professionnalisation » des thésards. L'association est d'ailleurs coorganisatrice de l'évènement, et s'en sert comme moyen de communiquer sur ses thèmes fétiches et sur les « bonnes pratiques » qu'elle promet depuis déjà plusieurs années. Dans un fascicule distribué à l'entrée du forum, on peut lire que pour rapprocher l'entreprise et les docteurs, rien ne vaut d'abord une convention CIFRE. On en comptait 1.200 en 2006 et on va vers 1.500 conventions pour 2007. Le fort taux d'embauche à l'issue de la thèse CIFRE est mis en avant comme un atout. Autre outil classique, le nouveau chapitre de la thèse qui vise à produire un « document de huit à dix pages rédigé dans un style personnel, fruit d'une réflexion entre un docteur et un professionnel extérieur au monde académique ». Enfin, « la nouveauté », le fait que le doctorant puisse effectuer des missions de « doctorant-conseil » (cf notre article dans ce numéro) en vendant directement ses services à une entreprise.

Alors forcément, les SHS demeurent le grand sujet de préoccupation de nos dynamiques entrepreneurs. « Les choses changent, dit Gilles Bloch, directeur général de la recherche et l'innovation au Ministère. Aujourd'hui un docteur peut construire un projet vers le monde de l'entreprise sans renoncer à un idéal. C'est vrai aussi en SHS même si beaucoup reste encore à faire ». A transformer le docteur en entrepreneur de demain, de nombreuses inquiétudes risquent de voir le jour : quid des docteurs aux sujets « moins rentables » ? Va-t-on vers une éradication des

« canards boiteux » ? Ce nouveau type d'activités de « doctorant-conseil » peut accentuer le fossé entre les « thèses pros » bien vues par les entreprises et les « vraies thèses », longues et laborieuses, si possible rédigées dans un style abscons, qui seules trouveraient grâce aux yeux du monde universitaire. L'Université est-elle prête à accepter ces nouvelles contraintes ?

Laurence Parisot lance alors un vibrant appel aux DRH pour faire en sorte « que le doctorat devienne un véritable standard connu et reconnu ». Et de rassurer les docteurs : « je ne crois pas que vous soyez génétiquement si différents de ce qu'est le code ADN de l'entreprise ». D'ailleurs, la présidente du Medef n'avait-elle pas elle-même commencé une thèse en science politique à Nanterre, avant de basculer vers le monde de l'entreprise (institut d'études de marchés et de sondages d'opinion) ? Comme quoi, la science po mène vraiment à tout... à condition d'en sortir.

1. « Les chercheurs du public se bousculent au Medef », *Le Monde*, le 25 novembre 2007.

2. Syntec représente près de 1250 groupes et sociétés françaises spécialisées dans les professions de l'Ingénierie, des Services Informatiques, des Études et du Conseil, de la Formation Professionnelle. C'est au sein du MEDEF, le syndicat professionnel qui soutient depuis des années la reconnaissance du doctorat dans les conventions collectives. C'est notre « allié » dans l'affaire. <http://www.syntec.fr>

3. Convention industrielle de formation par la recherche. Ces contrats rassemblent une entreprise, un jeune diplômé de niveau M et un laboratoire public autour d'un projet de recherche servant de support à une thèse de doctorat.

## EFFIGIES : « On ne naît pas macho, on le devient. »

Chaque media national célèbre à sa manière le jeunes chercheur-e-s en études féministes, centenaire de Simone de Beauvoir. Système D, genre et sexualité. Une manière de rappeler que moins racoleur que d'autres, vous propose une la domination masculine existe aussi à l'universi-interview du collectif EFIGIES, l'association des té...

*Pourriez-vous nous expliquer comment a été créée l'association EFIGIES ?*

Nous allons fêter cette année le cinquième anniversaire de l'association EFIGIES. Le projet est né au sein d'un groupe d'étudiant-e-s réuni-e-s depuis 2001 dans le cadre de l'Atelier Genre du Centre d'Étude des Mouvements Sociaux (CEMS-EHESS, Paris).

Le constat de départ était la faiblesse en France de l'institutionnalisation des recherches dans le domaine du genre. Si elle progresse, elle reste limitée, en dehors de quelques pôles comme Paris et Toulouse. Les laboratoires de recherche spécialisés sont rares, peu d'enseignant-e-s/chercheur-e-s sont habilités-e-s (HDR) et, quand elle existe, l'institutionnalisation repose souvent sur l'initiative d'un-e seule chercheur-e ou d'un-e enseignant-e et demeure donc fragile. C'est en particulier un frein important à l'intégration des étudiant-e-s et des doctorant-e-s dans des collectifs de travail, ce qui nuit à la fois à leur insertion professionnelle et à leurs conditions matérielles de recherche.

Face à ce constat, l'objectif d'EFIGIES est de développer une solidarité entre jeunes chercheur-e-s en études féministes, genre et sexualités par la circulation des informations et la participation aux réseaux de soutien intellectuel, institutionnel et associatifs existants. La liste de diffusion d'EFIGIES est l'un des deux moyens principaux de cette solidarité (informations scientifiques, mais aussi échanges de conseils entre doctorant-e-s, sur les financements, les bibliographies, l'orientation universitaire...). Autre élément central, les ateliers thématiques EFIGIES (groupe d'études et de recherches sur les féminismes, atelier genre et création artistique, atelier genre et

antiquité...), qui émergent des initiatives des personnes inscrites sur la liste, et sont gérés par des doctorant-e-s ou jeunes chercheur-e-s non titulaires. Ils permettent, sur des thématiques communes, de mettre en commun savoirs et recherches, et de pallier l'absence de lieux d'échange réguliers entre doctorant-e-s.

*Comment fonctionne l'association et en quoi consiste son travail ?*

Notre fonctionnement est assez classique, avec certains points plus spécifiques qui tiennent à nos objectifs.

Le bureau de l'association est élu lors de l'assemblée générale annuelle qui a lieu à l'automne. Nous nous efforçons de combiner des objectifs de renouvellement et de transmission. Ainsi, la présidence de l'association change chaque année. Le bureau est ouvert à tous les non titulaires, et les postes de trésorière et de présidente sont statutairement féminins. Cela correspond à la fois à notre attachement aux pratiques féministes qui cherchent à favoriser la participation politique des femmes, et aux enseignements des études féministes qui montrent que dans les contextes mixtes, les hommes ont souvent un temps de parole disproportionné par rapport à leur poids numérique. Le bureau actuel compte 8 femmes et 3 hommes.

Parmi les missions essentielles du bureau : la gestion de la liste de diffusion, qui est le cœur d'EFIGIES (près de 600 inscrit-e-s) ; la coordination des ateliers EFIGIES ; l'organisation de colloques ; et les relations avec d'autres institutions et associations dans le domaine des études de genre. Nous nous efforçons aussi d'avoir un rôle de veille en ce qui concerne le statut et les conditions matérielles des étudiant-e-s et des doctorant-e-s en études

genre (financements, intégration scientifique, débouchés professionnels).

*Les études sur le genre en sciences humaines sont-elles mieux admises aujourd'hui qu'il y a une dizaine d'années ?*

Elles sont en tous les cas mieux diffusées et connues, même s'il est plus difficile de mesurer leur légitimité académique. Dans les disciplines ou les laboratoires où les études de genre sont moins présentes, les moqueries plus ou moins directes ne manquent pas à l'égard des sujets d'étude des étudiant-e-s ou doctorant-e-s travaillant sur le genre. Surtout, le constat est extrêmement variable suivant les disciplines – avec une reconnaissance plus grande en sociologie qu'en histoire par exemple – ce qu'il faudrait mettre en relation non seulement avec l'histoire intellectuelle des disciplines, mais aussi avec leur degré et leur rythme de féminisation.

*Quelles formes prennent selon vous les rapports sociaux de sexe à l'université ?*

L'université n'est pas une tour d'ivoire et les rapports sociaux de sexe, de classe, d'origine y jouent fortement sur les parcours étudiants et les carrières universitaires.

De manière nette, les choix d'orientation disciplinaire (et le fait même de choisir l'université plutôt qu'une autre formation) sont fortement sexués, correspondant à des attentes intériorisées quant aux carrières futures. Y compris dans une même discipline, étudiants et étudiantes ne s'approprient pas forcément de la même manière les débouchés possibles. L'articulation entre université et hors université est également sexuée : ainsi, par exemple, les « petits boulots » des unes et des autres sont différents, et la temporalité des trajectoires de

mise en couple reste décalée entre hommes et femmes.

En ce qui concerne les carrières universitaires, la féminisation de l'université et la recherche reste limitée, avec un « plafond de verre » marqué en ce qui concerne les DR et les professeures. En termes de représentations culturelles, au niveau médiatique la figure de « l'intellectuel » reste masculine.

Les doctorant-e-s se trouvent à l'interface entre ces deux types de logique. Si la réflexivité des institutions de recherche fait déjà défaut en ce qui concerne le statut des doctorants, elle est inexistante en ce qui concerne les inégalités de genre. Au quotidien, on peut se demander si doctorantes et doctorants sont intégrés de la même manière aux activités scientifiques, ou si certaines tâches ou initiatives sont plus fréquemment réservées à un sexe. Une question comme le harcèlement sexuel, quand elle surgit à l'université – malgré toutes les logiques collectives qui tendent à en faire un phénomène « privé », à traiter en interne – révèle souvent la manière dont le fonctionnement académique tend à rendre invisible ces petits écarts au quotidien, qui pourtant, accumulés, produisent des différences réelles en termes de confiance en soi et de légitimité professionnelle.

*EFiGiES a organisé récemment une journée d'étude sur les rapports de pouvoirs à l'université.*

*Quelles conclusions en ont été tirées ?*

En effet, lors de la journée d'étude intitulée « La formation doctorale à l'épreuve des rapports de pouvoir : contextes institutionnels, genre et générations » co-organisée par EFiGiES et l'ANEF (Association Nationale d'Etudes Féministes) le 24 novembre dernier, l'objectif était de replacer la question du statut des doctorant-e-s dans le cadre d'une analyse des rapports de pouvoir.

Les enquêtes récentes présentées ont montré la persistance d'un « plafond de verre » au CNRS en ce qui concerne les directrices de recherche, mais aussi comment face à certains mécanismes spécifiques de recrutement (comme à l'EHESS), les femmes renonçaient plus vite à répéter leur candidature. Ces travaux rappellent la nécessité de statistiques sexuées sur les candidatures et les recrutements, mais leur difficile réception révèle le poids des résistances.

En ce qui concerne plus spécifiquement le statut des doctorant-e-s, l'objectif était d'analyser ce rapport de pouvoir spécifique qu'est l'encadrement de la thèse. Le cas spécifique de l'INED a montré comment une mobilisation collective pour un statut des doctorant-e-s avait permis de multiplier les interlocuteurs/trices pour les doctorants, évitant ainsi l'enfermement dans le face-à-face avec la directrice ou le directeur de thèse. Une table ronde

réunissant des directrices de thèse féministes a été l'occasion d'entendre ces questions abordées de leur point de vue, faisant indirectement apparaître la manière dont leur encadrement de thèse était lié à des choix personnels et politiques en matière de pratique et de carrière professionnelle.

Cette journée a rouvert également le chantier d'une réflexion collective à mener sur le harcèlement sexuel à l'université, en particulier en constituant un groupe de travail avec la HALDE.



*Mandarin confiant à une jeune chercheuse la clé du champ scientifique, à la condition de ne pas s'en servir.*

## Et la science politique, dans tout ça ?

Si la féminisation de la profession avance à petits pas, qu'on se rassure, la virilité de la science politique française n'est pas en péril si l'on en croit ces quelques extraits de statistiques, réalisées en 2005 par l'Observatoire sur la parité, et qui décrivent l'état de la question.

Un rattrapage a certes eu lieu depuis une dizaine d'années avec une augmentation de vingt points de la part des femmes parmi les maîtres de conférence en classe normale entre 1996 et 2006. Toutefois celles-ci ne continuent à ne représenter que 38% des membres de ce corps, pourtant le plus féminisé de la science politique. Du côté des professeures,

le tableau est encore plus net : seuls 20% des professeurs seconde classe sont des femmes, et 3% des premières classe. Même son de cloche au CNRS, où il y avait pour la section 04 3 femmes DR1 pour 31 hommes en 2005. Si, comme certains le disent, il faut laisser du temps au temps, ce dernier a du travail dans les années à venir...

À l'agrégation enfin, les faibles effectifs n'empêchent pas de tirer des conclusions nettes : nul besoin d'un test de significativité pour voir qu'une candidate admise sur les 7 lauréats n'est pas un chiffre qui approche la parité !



## Oh, Toulouse...

**En septembre dernier, l'ANCMSP a vaillamment tenu sa table et son apéro-débat à Toulouse, au congrès de l'AFSP - que celle-ci soit remerciée pour son accueil. Petit bilan politico-psychologique, collectif et subjectif.**

Qui dira l'angoisse du jeune chercheur congressiste au moment du congrès de l'AFSP ? Rien à voir avec la qualité scientifique, forcément variable comme dans tout raout de cet ampleur et diversement appréciée selon la chapelle de chacun. Rien à voir non plus avec l'organisation, remarquable, le cadre, agréable, le soleil, radieux, et les punks à chien des quais de la Garonne, sympathiques. (Anecdote vécue sur une sociologie spontanée et néanmoins pénétrante : une bande de jeunes congressistes regagne nuitamment la cité U en longeant le quai de Tounis, quand des gamins du cru les apostrophent : "Oh ! Oh, bourgeois !... Hypokhâgnes !") Rien à voir, enfin, avec la première matinée de congrès passée à la place initialement attribuée aux tables de presse et de librairie, dans un sous-sol blafard près d'une cafête désertée : comme nos compagnons d'ensevelissement, nous avons vite refait surface.

Bref, de bons souvenirs, mais aussi (et de nombreux congressistes disent partager ce sentiment, après Toulouse comme après les éditions précédentes) un malaise à la fois évident et difficile à décrire sans passer pour paranoïaque. Il y a le lourd impératif de sociabilité, d'autant plus difficile à réaliser que les gros porteurs de capital scientifique sont légitimement plus ravis de se retrouver entre eux que de dédicacer à des groupies faméliques leurs tirés à part de la RFSP. Il y a la mise en scène toujours un peu forcée de l'unité de la discipline, qui ne dissimule pas la dureté de certains échanges. Il y a l'évidence, inscrite dans les corps et les gestes, de la morphologie sociale de la science politique : blanche, mâle, parisienne, bourgeoise et scolairement aristocratique ("oh, hypokhâgnes !") - science camérale, avez-vous dit ? Certes, on sait, depuis les Totenhosen, que « même les handicapées noires et lesbiennes peuvent être chiantes » (*auch lesbische, schwarze Behinderte können ätzend sein*) mais le spectacle du congrès donna à plus d'un, bien souvent, l'envie, risiblement petite-bourgeoise sans doute, d'aller sans attendre la fraîche écluser les Bavaria 8°6 sur les quais en jouant à la baballe avec Ravachol.

Jérémiades psychologisantes ? Peut-être, mais on pourrait toujours imaginer des moyens de réduire la violence symbolique des échanges en milieu académique. Organiser une grande fête pour tous, aussi copieusement arrosée qu'il sera nécessaire, pour que chacun emporte en guise d'assurance professionnelle la photo de trois ou quatre mandarins éméchés. Imposer un uniforme ridicule à chacun pour éviter la *peer pressure* vestimentaire. Instituer un prix Nagod Iettam du précaire méritant, pour mettre du beurre dans les ASSEDIC. Voire, soyons fous, ne pas planter un foutu barnum emplis de victuailles succulentes au beau milieu des festivités, sous les yeux de jeunes chercheurs non financés et non remboursés, qui, privés de coupons magiques, en furent réduits à zyeuter à travers les carreaux de plastique, comme la petite fille aux allumettes, la neige en moins, les coups de soleil en plus.

Plus sérieusement, le congrès a aussi permis à notre traditionnel débat d'avoir lieu, dans un contexte de réformes débridées. Inutile de résumer ici les prises de position, trop longtemps après la bataille (perdue). Les intervenants, dont une pléthore de "dinosaures" - anciens membres du bureau de l'ANCMSP - ont notamment déploré le peu de mobilisation des enseignants-chercheurs, ce que le mouvement de l'automne n'a fait que confirmer. Les enseignants-chercheurs y ont occupé une place si ténue qu'ils ont collectivement et tacitement accepté d'abandonner leur sort entre les mains, non seulement du mouvement étudiant, mais plus précisément dans celles d'un certain syndicat étudiant, du genre qui sait terminer une grève. On est tenté d'évoquer ici la "loi de Herring" que mentionne Wolf Lepenies : de même que les historiens ignorent souvent leur histoire et les sociologues négligent leur sociologie, les politistes semblent avoir bien du mal à se mobiliser pour la défense de leur autonomie. Cordonniers mal chaussés que nous sommes, tendons donc l'oreille lorsqu'une de nos "dinos" rappelle en conclusion notre faible taux de syndicalisation. Si, en vue de Grenoble 2009, il faut choisir, conservons donc la division du travail entre le kebab-bière et le barnum VIP, et espérons voir la discipline le couteau à beurre entre les dents, mobilisée contre les attaques de "réformateurs" d'une recherche qu'ils ignorent et/ou méprisent aussi bien que contre ses propres aberrations ordinaires.

**Rectificatif.** Julien Fretel, que nous avons interrogé au sujet de l'agrégation dans le précédent numéro, nous prie de publier ce rectificatif. Dont acte, et avec toutes nos excuses !

« J'ai indiqué à votre journaliste, qui m'interrogeait sur les raisons de mon succès à l'agrégation, que des collègues avaient dit que j'étais « la caution de gauche d'un jury de droite » – « explication » qui, en vérité, m'aurait personnellement blessé si je n'avais pas estimé qu'elle relevait du registre de la plaisanterie. Or c'est à moi que votre journaliste attribue cette appréciation – si j'en crois la lecture qu'ont pu en faire certains lecteurs – oubliant de dire que d'autres en étaient les auteurs, et que je la lui avais rapportée en précisant qu'il convenait de la tenir pour une plaisanterie. Je vous prie de rétablir la vérité en publiant cette mise au point. »