

Doctorat

Des chiffres qui parlent

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

NOMBRE DE THÈSES SOUTENUES

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

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

DURÉE ET ÂGE DE LA THÈSE

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

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

FINANCEMENT DES DOCTORATS

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

NOMBRE DE DOCTORANTS

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

→ NOTES/RÉFÉRENCES

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

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

Revaloriser l'attractivité du doctorat

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

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

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

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

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

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

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

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

Et sur les conditions de travail des chercheurs ?

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

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

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

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

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

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

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

Et quid du montant du salaire ?

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

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

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

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

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

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

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

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

»»

»»

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

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

terme de développement des connaissances.

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

→ **Maude Le Gall** : Il faut bien

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

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

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

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

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

Propos recueillis par Henri Audier

Nouveau doctorat

les enjeux du professionnalisme

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

PAULE BIAUDET¹, JEAN CHAMBAZ², SYLVAIN COLLONGE¹, ALBAN CORNILLET³

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

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

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

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

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

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

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

Le doctorat est entériné comme travail

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

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

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

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

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

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



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

Du «sujet de thèse» au projet doctoral

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

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

Améliorer la qualité des pratiques

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

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

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

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

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





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

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

L'amélioration continue de la qualité des ED

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

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

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

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

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

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

Valoriser le doctorat : le rôle des établissements

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

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

Paule Biaudet, Jean Chambaz, Sylvain Collonge, Alban Cornillet

→ NOTES/RÉFÉRENCES

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

Précarité

ceci n'est pas un article

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

HENRI AUDIER

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

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

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

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

Combien sont les précaires ?

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

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

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

Henri Audier

→ NOTES/RÉFÉRENCES

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

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

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

L'attractivité européenne

constats et remèdes

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

FRANCIS VELLA

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

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

La circulation des cerveaux

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

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

Brain drain : un phénomène complexe

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

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

Une attractivité européenne inégale

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

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

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

L'attractivité américaine

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

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

La Commission européenne

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

L'approche de la communauté européenne

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

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

Francis Vella

→ NOTES/RÉFÉRENCES

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

La précarité scientifique en Italie

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

MELANIA DEL SANTO¹, V. FRANCESCO POLCARO²

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

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

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

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



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

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

Multiplication des contrats précaires

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

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

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

50 000 précaires dans les universités italiennes

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

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

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

Un mouvement de protestation sans précédents

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

V. Francesco Polcaro et
Melania Del Santo

→ NOTES/RÉFÉRENCES

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

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

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

Recherche et enseignement supérieur au Royaume-Uni

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

STEVE WHARTON

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

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

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

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

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

Un salaire féminin de 13% inférieur à son équivalent masculin

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

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

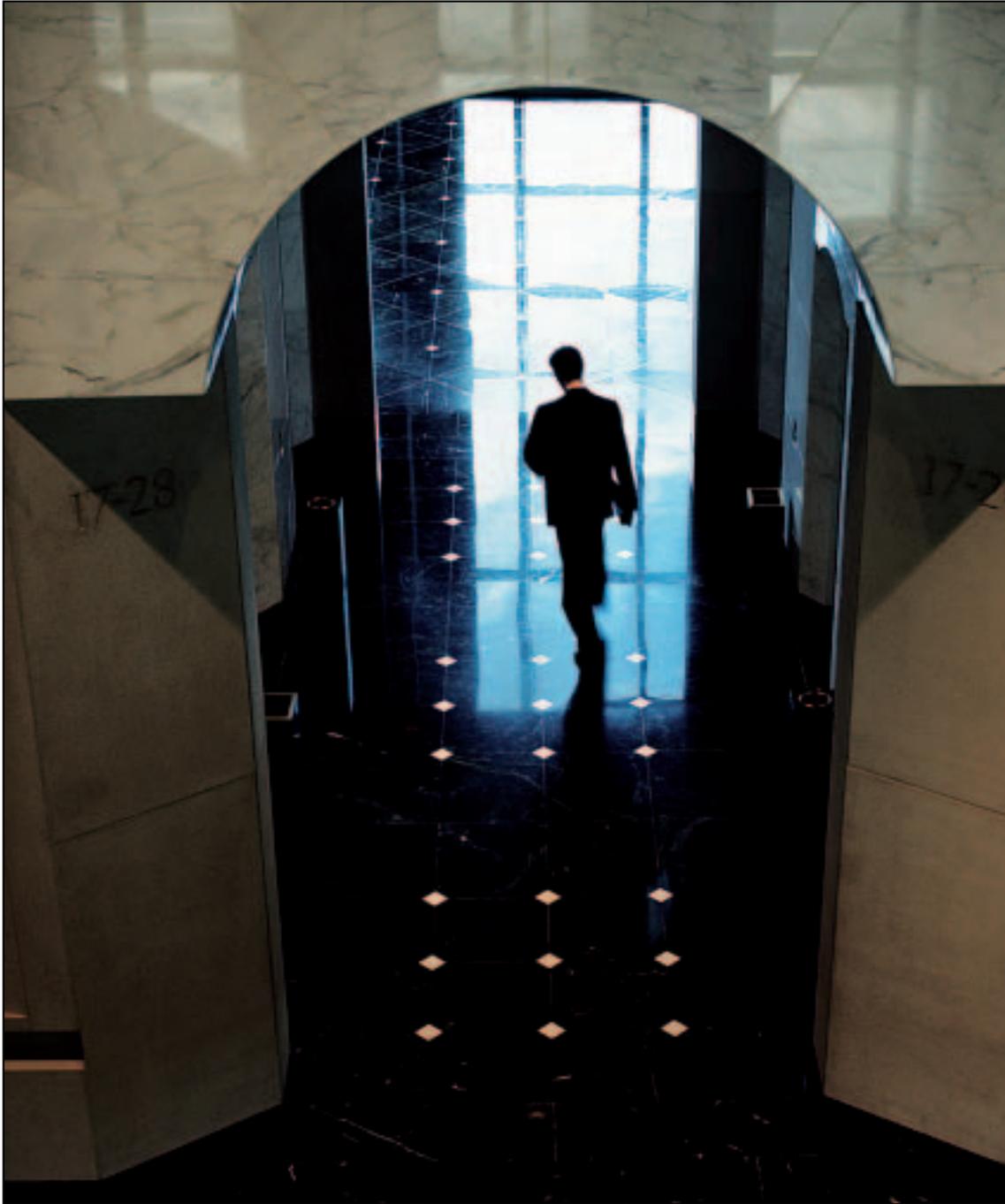
même valeur donnant la possibilité aux chercheurs de mettre en question les obstacles qui leur sont imposés en matière de progression, de développement et de traitement.

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

Research Assessment Exercise (RAE)

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

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



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

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

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

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

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



>>>

Full Economic Costing (FEC)

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

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

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

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

Des nouveaux financements pour stabiliser la carrière des chercheurs

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

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

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

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

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

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

En guise de conclusion

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

Steve Wharton

→ NOTE/RÉFÉRENCE

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

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

Chercheurs et doctorants en Allemagne

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

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

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

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

»»





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

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

Statuts des chercheurs publics

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

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

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

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

Le CDD s'impose dans les faits malgré la législation

Fonctions et tâches

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

Dans les faits, une partie des scientifiques œuvre beaucoup pour

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

Recrutement et carrière

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

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

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

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

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

Doctorants et postdoctorants

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

Doctorants allemands en recherche de statut juridique

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

L'évaluation

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

ments des universités » selon leurs propres critères.

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

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

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

→ NOTES/RÉFÉRENCES

Cet article est basé sur les sources suivantes :

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

Ghetto, banlieues, État

Réaffirmer la primauté du politique

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

LOÏC WACQUANT

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

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

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

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

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

Parlez-nous de la constitution des territoires ouvriers européens.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

»»»

>>>

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

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

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

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

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

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

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

Propos recueillis par
Louis Weber

→ NOTES/RÉFÉRENCES

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

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

EN LIBRAIRIE

L'ANNÉE DE LA RECHERCHE 2006

Sous la direction de Jacques Fossey

avec les contributions de :

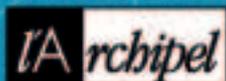
Claude Allègre Gérard Aschieri Henri Audier
Jean-François Briat Michel Blay Pierre Cohen
Jacques Fossey Maurice Hérim Jean-Paul Huchon
Pierre Lasbordes Claudine Laurent Philippe Lazar
Henri Revol Isabelle Stengers Alain Trautmann
Francis-André Wollman Dominique Wolton...

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

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

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

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



Rectification

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

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

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

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

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

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

Individuel (25€) Institutionnel (50€)

Prix au numéro : 8€

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

Institution :

Nom :

Prénom :

Adresse :

Courriel :

Tél. : Télécopie :

Mobile : Dom. :

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

ADHÉSION

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



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

Nom :

Prénom :

Adresse professionnelle :

Courriel :

Tél. : Télécopie :

Mobile : Dom. :

Adresse personnelle :

Souhaitez-vous recevoir la presse du syndicat :

au laboratoire à votre domicile

EPST : CEMAGREF CNRS INED

INRA INRETS INRIA

INSERM IRD LCPC

EPIC (précisez) :

Autre organisme (précisez) :

Délégation régionale :

Administration déléguée :

Section scientifique du Comité national :

Commission scientifique spécialisée :

Grade : Échelon : Indice :

Section locale SNCS :

ADHÉSION RENOUELEMENT

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

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

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

SYNDICAT NATIONAL DES CHERCHEURS SCIENTIFIQUES [SNCS-FSU]

1, place Aristide-Briand — 92195 Meudon Cedex

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

Courriel : sncs@cncrs-bellevue.fr

CCP SNCS 1390429 S PARIS — www.sncs.fr

FORMULAIRE 2005/06

ADHÉSION
 RENOUELEMENT
 MODIFICATION



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

Nom :

Prénom :

Tél. (domicile/portable) :

Établissement & Composante :

Année de Naiss. :

Tél./Fax (professionnel) :

Discipline/Sec.CNU :

Catég./Classe :

Unité de Recherche (+ Organisme) :

Courriel (très lisible, merci) :

Adresse Postale (pour Bulletin et courriers) :

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

Date + Signature

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

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

78, rue du Faubourg Saint-Denis — 75010 Paris

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

Courriel : accueil@snesup.fr

www.snesup.fr

