

Questionnaire SHMESP/SoPHAU. Février-mars 2017

Chercheurs sans poste permanent dans l'enseignement supérieur ou la recherche

Synthèse du dépouillement des réponses

La SoPHAU et la SHMESP ont souhaité lancer une vaste réflexion au sujet des docteurs qui, malgré la qualité de leurs travaux de recherche, n'ont pas trouvé de poste dans le Supérieur. La première étape a été l'élaboration d'un questionnaire destiné à produire un état des lieux de la situation et des aspirations de ces collègues. Le questionnaire a été élaboré conjointement par la SoPHAU et la SHMESP et diffusé avec l'aide de l'APHG en février 2017. Il comporte deux parties. La première est destinée à mieux connaître les caractéristiques de la population des chercheurs sans poste, sur le plan sociologique et professionnel. La seconde partie vise à mieux cerner leurs difficultés et leurs aspirations, afin de déterminer les mesures que pourraient prendre la SoPHAU et la SHMESP en leur faveur.

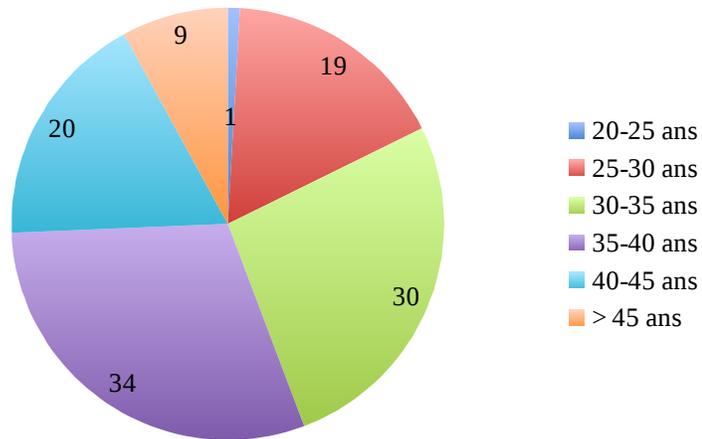
Nous avons reçu 113 questionnaires remplis par des chercheurs en histoire médiévale (35 questionnaires), ancienne (41 questionnaires), en archéologie (13), lettres classiques (7), ainsi que par des historiens des époques moderne et contemporaine (17). Le questionnaire est donc malheureusement loin d'avoir touché l'ensemble des collègues concernés. Mais les longues réponses apportées à certains questionnaires ainsi que les messages d'encouragement qui les accompagnaient justifient, nous semble-t-il, l'action de la SoPHAU et de la SHMESP. Le nombre de réponses reste par ailleurs suffisamment important pour que l'on puisse considérer les résultats de l'enquête comme représentatifs de la situation des chercheurs sans poste. Nous remercions également tous les participants au questionnaire pour les nombreuses suggestions qu'ils ont apportées.

Les questions dites «fermées» ont été dépouillées par William Jacquot et Laetitia Graslin, le dépouillement des questions ouvertes a été partagé entre Laetitia Graslin (questions 13, 24, 25, 28, 37, 40) et Annick Peters-Custot (questions 27, 32, 34, 42).

Partie I : État des lieux de la situation des chercheurs sans poste permanent dans l'enseignement supérieur et la recherche

1. Informations générales

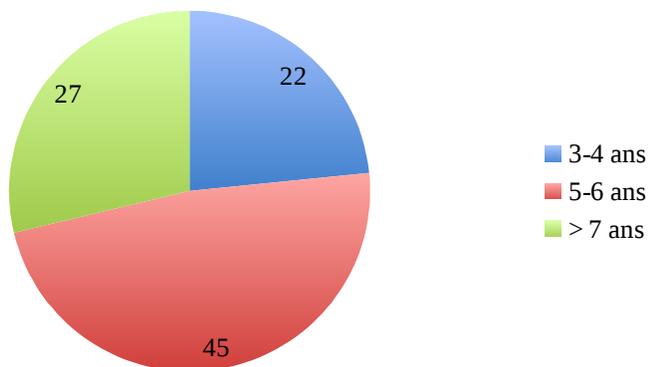
Graphique 1.A – Âge



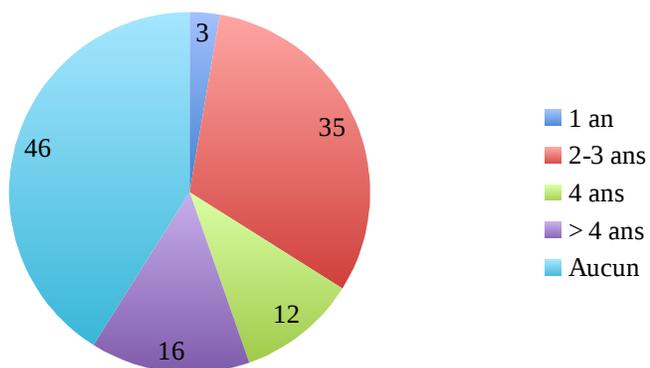
Graphique 1.B – Si vous êtes docteur, depuis combien de temps avez-vous soutenu votre thèse ?



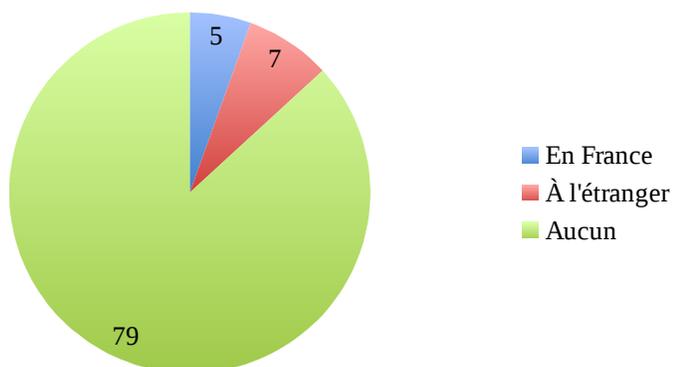
Graphique 1.C – Durée de la thèse



Graphique 1.D – Durée de financement de la thèse

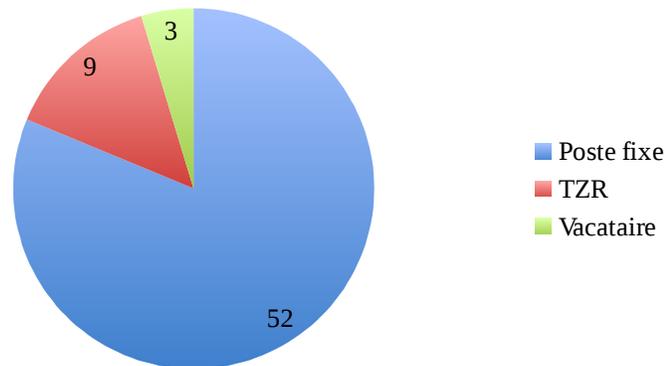


Graphique 1.E – Avez-vous effectué un ou plusieurs post-doctorats après votre thèse ?



2. Conditions de travail

Graphique 2.A – Si vous êtes enseignant dans le secondaire, quel est votre statut ?



Les questionnaires dépouillés sont presque unanimes à déplorer les mauvaises conditions de travail des TZR et vacataires. De manière générale, les postes TZR apparaissent très défavorables à la poursuite d'une activité de recherche : il est particulièrement difficile pour un remplaçant d'obtenir des autorisations d'absence pour participer à des colloques ou conférences, d'autant que l'inscription au colloque se fait souvent bien avant l'affectation dans un établissement. Le chef d'établissement a alors l'impression de se faire forcer la main pour accorder l'autorisation d'absence. Combinés aux difficultés d'organisation induites par le statut de TZR, ces éléments rendent très difficile, voire impossible dans beaucoup de cas l'avancement de la thèse.

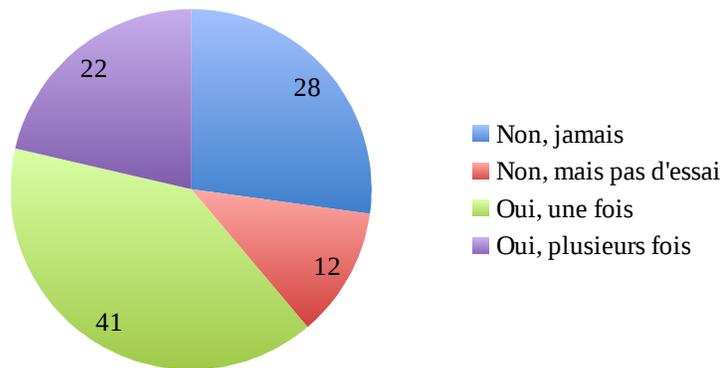
Pourtant, presque tous les collègues ayant répondu affirment qu'ils privilégieraient leur poste dans le secondaire même s'ils se voyaient proposer un ATER. Le principal argument avancé est l'avantage d'un contrat permanent, avec des collègues appréciés, mieux rémunéré, et permettant de bénéficier de son avancement. Les questionnaires sont également nombreux à mentionner les conditions de réintégration dans le secondaire. La nécessité de demander une affectation sur un poste de TZR pour obtenir le détachement comme ATER, ainsi que la perte, au retour, de tous les bénéfices, en termes de poste, de son ancienneté, constituent deux freins extrêmement forts : « Le Secondaire organise la double peine. Si c'est pour se retrouver dans un environnement pathogène après trois ans de supérieur, ça ne vaut pas le coup. Est-il décent qu'un docteur soit ballotté entre contrat précaire (souvent une variable d'ajustement pour l'établissement d'accueil) et ZEP ? Quant au post-doc, passé un certain âge, on peut se demander si c'est encore utile en matière de plan de carrière... ». Sur 41 réponses, 19 citent la perte financière, 16 la perte du poste fixe. Seuls 5 questionnaires envisagent de préférer un ATER à un poste dans le secondaire : les raisons données sont conjoncturelles (le poste occupé actuellement n'est pas favorable, il n'y a donc pas de problème à ne pas pouvoir le retrouver au retour du contrat d'ATER), ou motivées par la nécessité d'« embellir le CV ».

Demande récurrente :

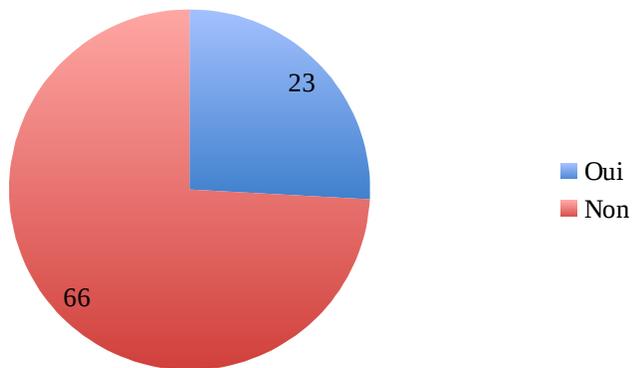
- Faire en sorte que l'avancement puisse continuer à être pris en compte pendant la période de détachement
- Faire en sorte que le collègue puisse être détaché et réintégré à son retour au poste qu'il occupait, quel qu'il soit, sans imposer qu'il s'agisse d'un poste TZR.

3. La recherche

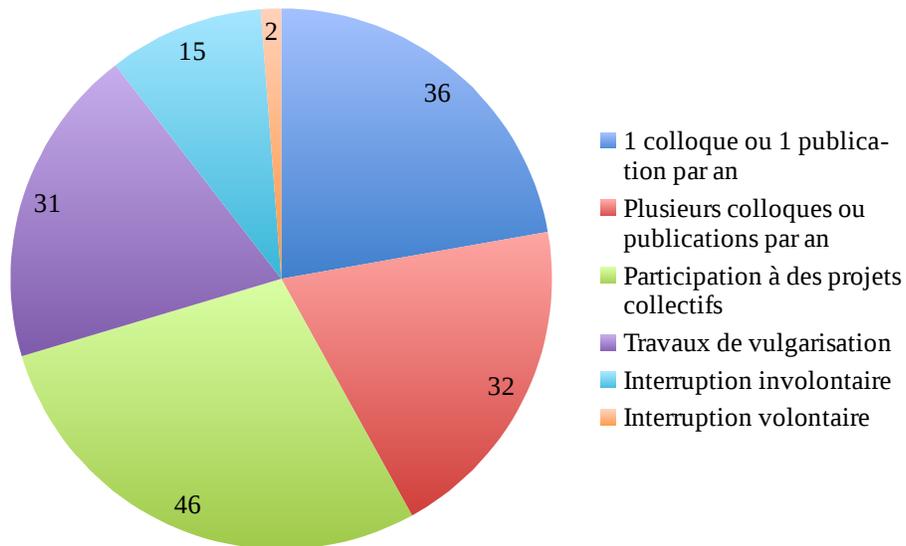
Graphique 3.A – Êtes-vous ou avez vous été qualifié par le CNU ?



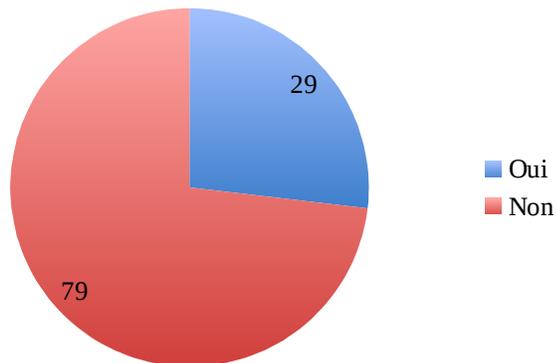
Graphique 3.B – Votre thèse a-t-elle été publiée ?



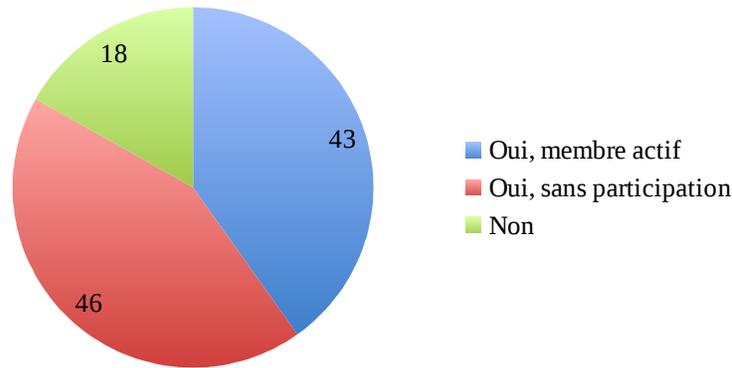
Graphique 3.C – Poursuite de vos travaux depuis la soutenance de thèse



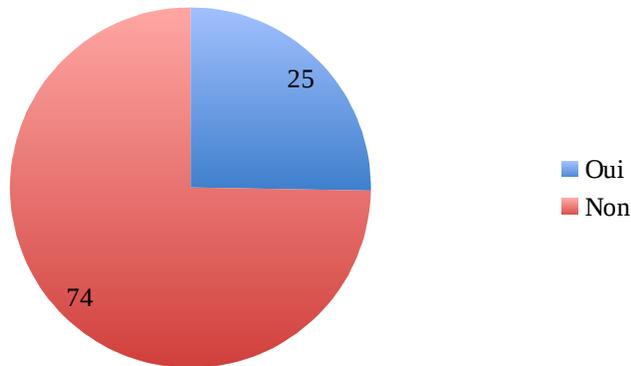
Graphique 3.D – Êtes-vous membre d'un réseau de doctorants, de jeunes chercheurs ou équivalent ?



Graphique 3.E – Êtes-vous membre ou membre associé d'une équipe de recherche ?



Graphique 3.F – Bénéficiez vous de financements de votre équipe ?



De nombreux questionnaires attestent un **très fort sentiment d'isolement**. Les jeunes docteurs ne reçoivent pas toujours à temps les informations sur les journées d'étude, les réunions de laboratoire.... Cette sensation d'isolement est particulièrement sensible pour les docteurs en poste dans des zones éloignées des universités, ou pour ceux dont l'emploi du temps est trop lourd pour leur permettre de fréquenter les laboratoires de recherche. Ils demandent également l'obtention d'un réel statut qui leur permettrait d'accéder aux bibliothèques et de signer leurs articles.

Plusieurs questionnaires soulignent que les docteurs exerçant une activité professionnelle manquent souvent de temps pour participer aux principaux projets de recherche des laboratoires, mais seraient très désireux d'**être sollicités pour des projets plus ponctuels**.

Demande récurrente :

- Les jeunes docteurs sont très demandeurs de contacts à la fois scientifiques et pratiques (informations sur les modalités de candidatures aux différents postes, sur les concours, sur certains points administratifs parfois mal connus...).
- ils souhaitent favoriser la **diffusion de l'information sur tous les types de poste**, et pas uniquement sur les recrutements MCF, comme cela est actuellement fait sur le wiki-auditions.
- ils demandent de veiller à **intégrer les chercheurs sans poste dans la communauté des chercheurs sans restriction**. Les chercheurs sans poste ne reçoivent pas toujours les

appels à communication, ou ne sont pas toujours intégrés aux projets montés dans le cadre de leurs équipes de recherche.

Partie II. Propositions soumises pour améliorer les conditions de recherche

1. Rompre l'isolement

Une question concernait l'opportunité de la mise en place d'un réseau de docteurs sans poste dans le supérieur ou la recherche. Elle a suscité un grand nombre de réponses (72), ce qui confirme qu'il répondrait à une véritable attente. Beaucoup de questionnaires (40) souhaitent une meilleure diffusion de l'information, notamment sur les postes (ATER, post-doc, MCF, PRAG mais aussi bourses, charges de cours ou postes requérant les qualifications de docteurs hors recherche...). Le wiki-audition est considéré comme utile mais trop souvent rempli *a posteriori*, et de toutes manières ouvert de manière trop tardive. Au-delà des postes de MCF, les réponses au questionnaire témoignent d'une forte demande de centralisation de l'information sur les différents postes ouverts aux doctorants et jeunes docteurs. Un questionnaire suggère la création d'un répertoire des docteurs et de leur profil afin, peut-être, de faciliter leur recrutement dans le privé.

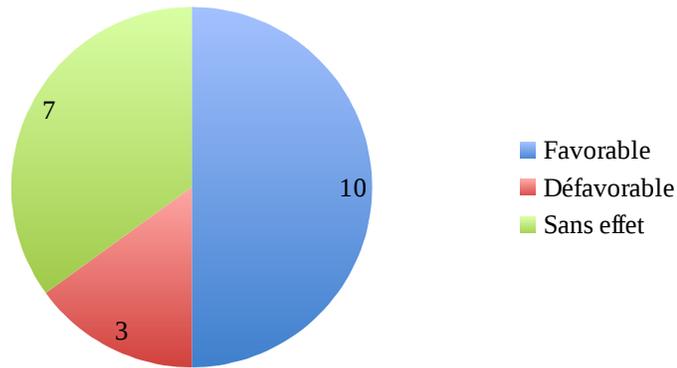
La difficulté porte sur le périmètre de l'action pouvant être entreprise par la SoPHAU. Toutes les initiatives proposées ne relèvent pas de la compétence de notre association, mais peuvent être relayées à d'autres acteurs : le site Galaxie pour les postes relevant du ministère de l'éducation nationale et de la recherche, les sites des laboratoires, CALEND... Les syndicats et associations de doctorants ont également un rôle à jouer dans la centralisation et la diffusion de l'information.

Demandes récurrentes :

- **construire un outil de travail** : un réseau permettant la mise en relation des docteurs dans les différents domaines, sans limitations conventionnelles (histoire/ science/ archéologie/ littérature... cela permettrait de favoriser la transversalité si valorisée de nos jours). Cependant, n'est-ce pas plutôt le rôle des associations de docteurs, puis des équipes de recherche ?
- construire et héberger sur leur site un répertoire des docteurs sans poste, mentionnant de manière claire leur profil et les compétences acquises pendant leur thèse, afin de faciliter leur recrutement dans le privé.

2. Valoriser le doctorat en dehors de l'enseignement supérieur et la recherche.

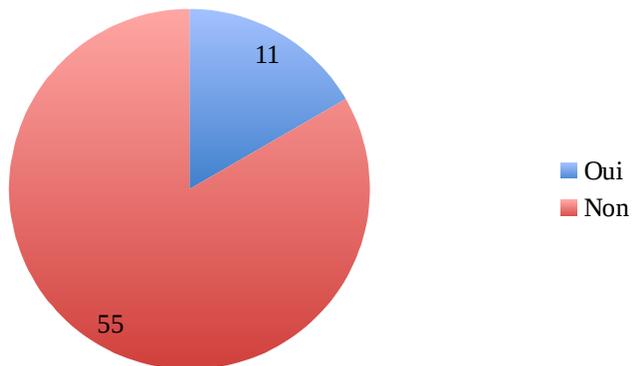
Graphique II.2.A – Le doctorat a-t-il été favorable à un recrutement dans le privé ?



- **Demande récurrente : valoriser le doctorat.** Pour cela, les collègues ayant répondu au questionnaire proposent différentes pistes de réflexion, qui dépassent parfois les compétences de la SoPHAU mais doivent être signalées :

- Aider/favoriser le développement de formes « appliquées » de la recherche en histoire ancienne et médiévale.
- Promouvoir et faire connaître les compétences des docteurs (« ténacité, adaptabilité, synthèse, traitement de données brutes et difficiles, assimilation d'une documentation variée, précision, etc »). Bref, défendre les qualités du doctorat LSH.
- Faire payer les expertises réalisées par les docteurs pour le secteur privé.

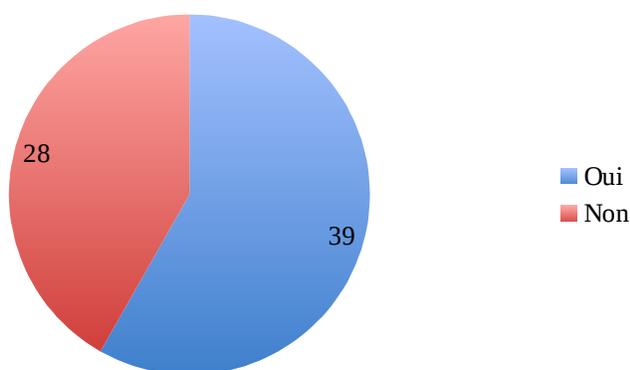
Graphique II.2.B – Votre doctorat vous semble-t-il valorisé dans la position professionnelle que vous occupez actuellement ?



- **Réponse récurrente : Valoriser le doctorat pour ce qu'il est : le plus haut diplôme français.** Œuvrer pour faire reconnaître le titre et le diplôme dans l'évolution de carrière
- **Multiplier les passerelles entre fonctions publiques avec exemption de concours externe.** Convaincre le ministère de la culture de la valeur des docteurs en histoire de l'art par exemple.

3. Le doctorat et l'enseignement secondaire

Graphique II.3.A - Intégrez-vous des résultats de votre recherche dans vos cours dispensés dans le secondaire ?

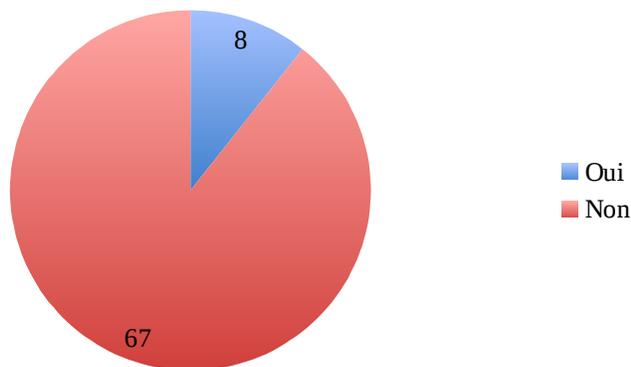


Bien qu'ils soient manifestement volontaristes à cet égard, comme en attestent les réponses, dans le détail les collègues sont **peu optimistes quant aux possibilités de réinvestir réellement les acquis de leur recherche dans leur activité d'enseignants du secondaire**. La thèse apporte surtout une formation intellectuelle, une maîtrise des sujets et des méthodes, plus qu'un apport de connaissances, même si certains collègues parviennent à prendre des exemples correspondant à leurs recherches. Ils ont d'ailleurs l'impression que cette démarche n'est pas très bien vue des inspecteurs.

La réception dans le secondaire dépend, bien sûr, des réalités locales et individuelles. Beaucoup de collègues disent éviter de signaler qu'ils font de la recherche, parce qu'ils craignent des réactions d'hostilité de leurs collègues, chefs d'établissement, ou inspecteurs. Mais la majorité des réponses témoigne plutôt d'une réelle compréhension des collègues, et même, contrairement à une idée répandue, des chefs d'établissements. La réaction des collègues du secondaire oscille entre l'indifférence (54 réponses), l'hostilité vis-à-vis de collègues qui leur paraissent surdiplômés (6 réponses seulement), ou les encouragements à continuer dans une voie perçue comme plus stimulante intellectuellement (22 réponses). Fréquemment, les collègues ont l'impression que leurs chefs d'établissement ou les inspecteurs connaissent mal le monde de la recherche. Un seul questionnaire mentionne la valorisation du doctorat dans le cadre du dispositif bac -3/bac +3. L'impression dominante est plutôt que l'institution ignore la compétence des docteurs et ne sait pas quoi en faire. Un seul questionnaire mentionne l'implication des docteurs dans les actions de formation mises en place dans l'académie.

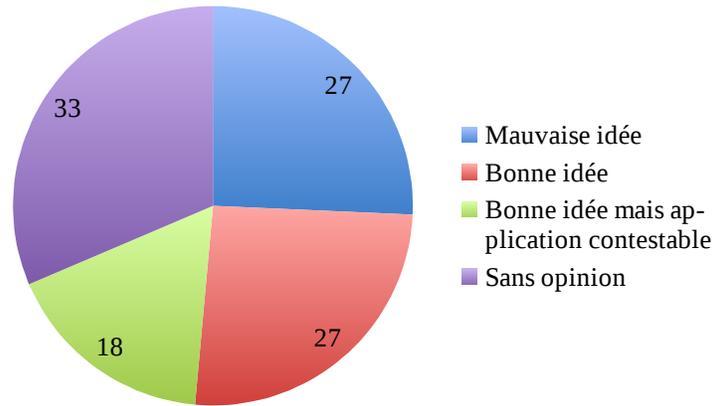
Dans tous les cas, le rattrapage des cours annulés pour participation à des colloques paraît être un élément important pour ne pas susciter l'hostilité des collègues, des chefs d'établissement (et des parents ?). La rédaction d'une thèse ou la participation à des programmes de recherche sont acceptés à condition qu'ils n'aient pas d'effet négatif sur la pratique professionnelle dans le secondaire.

Graphique II.3.B – Participez-vous à des EPI faisant intervenir des éléments sur lesquels porte votre recherche ?



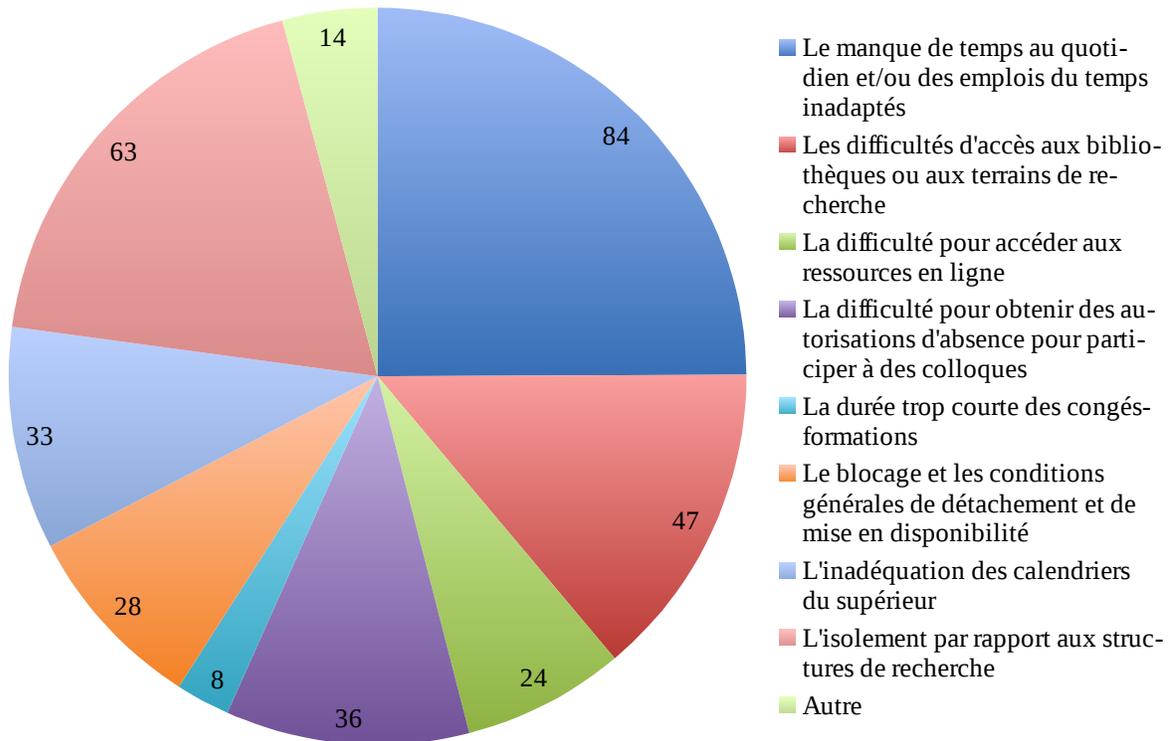
Les **EPI n'ont guère suscité d'enthousiasme**, et fort peu de réponses dans les questionnaires détaillés. Les EPI n'existent pas en sixième, où se place l'intégralité des questions d'ancienne au collègue. Il faut alors choisir des thèmes transversaux ou aborder la question des héritages antiques comme un EPI sur l'art classique entre Antiquité et Renaissance, ou sur la question de la transmission des savoirs antiques. L'histoire médiévale peut plus facilement trouver sa place dans ces EPI. Une difficulté vient du fait que les EPI doivent être homogénéisés pour l'ensemble du niveau. Plusieurs enseignants y participent donc, de sorte que le docteur ne peut mettre en avant sa compétence spécifique, non partagée par ses collègues qui sont censés proposer le même EPI. Quelques propositions cependant : il serait aisé de construire une séquence sur l'élève qui se glisse dans la peau du chercheur en histoire ancienne ou médiévale, qui se confronte aux sources, qui doit éventuellement en traduire certaines ou aller aux archives ou dans les fonds des musées, et qui raisonne à partir d'hypothèses. Une suggestion de site : <https://les-savanturiers.cri-paris.org/savanturiersdelhistoire/>.

Graphique 3.C – Êtes-vous favorable à l'agrégation du supérieur ?



Les collègues sont visiblement très partagés sur ce point.

Graphique II.3.D – Quelles sont les contraintes qui bloquent la poursuite de votre activité de recherche ?



Synthèse

Le manque de temps est, de manière attendue, le principal frein à la poursuite des activités de recherche. L'obtention de postes de chercheurs ou d'enseignants-chercheurs est donc la principale priorité. Au delà, on peut regrouper les difficultés rencontrées en trois catégories principales :

- la question du rapport aux laboratoires : la grande majorité des questionnaires (89 sur 113, soit presque 80 %) relèvent de collègues qui sont membres ou membres associés d'un laboratoire ou d'une équipe de recherche, beaucoup y sont actifs (49, soit 43 %) mais seuls 25 reçoivent des financements (22 %). Cela n'est guère surprenant, et découle des modalités mêmes de diffusion du questionnaire, par le biais des équipes de recherche. Les collègues les plus éloignés des structures de recherche n'ont parfois pas même reçu le questionnaire. S'ils l'avaient reçu, leurs réponses auraient sans doute encore renforcé le constat selon lequel l'isolement par rapport aux structures de recherche constitue un obstacle majeur à la poursuite d'activités de recherche, juste derrière le manque de temps.
- la question des conditions de travail dans le secondaire (autorisations d'absence pour participer aux colloques, notamment).
- le manque de valorisation du doctorat, tant dans le secondaire que dans tous les milieux professionnels (et notamment la fonction publique en général).

Les attentes vis-à-vis de nos sociétés

Le questionnaire invitait les collègues à développer la manière dont, selon eux ; la SoPHAU, associée à la SHMESP et à l'APHG, pourrait contribuer à améliorer leurs conditions de recherche.

Réponses récurrentes :

- **En interne :**
 - Constituer un annuaire des docteurs en histoire ancienne afin de leur donner une visibilité, ainsi qu'à leurs travaux, dans le monde de la recherche.
 - Favoriser la création d'une association des docteurs en histoire ancienne et/ou médiévale.
 - Mettre en place un réseau efficace de circulation de l'information : information sur les recrutements de tous ordres (y compris bourses, les post-doc sont souvent cités.....), appel à participation à des projets de recherche, aux journées d'études....
- **En externe**
 - **avant tout, la mise en œuvre de tous moyens possibles pour le maintien et la création des postes.**
 - transmission de certaines revendications aux autorités de tutelles.

Les réponses au questionnaire avancent un grand nombre de revendications ou de propositions pour lesquelles nous remercions chaleureusement tous les collègues participants. Toutes ne relèvent pas de la compétence de la SoPHAU, mais l'ensemble des remarques et propositions incluses dans les questionnaires vont nourrir les réflexions qui doivent se poursuivre au sein de notre association dans les mois à venir.

Dans l'immédiat, la SoPHAU propose, en concertation avec la SHMESP et l'APHG de
- **appuyer la revendication concernant l'application du décret de 1985** sur les détachements d'enseignants du secondaire comme ATER et allocataires et **la prise en compte, dans l'ancienneté, des détachements** comme allocataires, post-docs, ou ATER.

- **créer une commission** composée de membres de la SoPHAU et de son bureau, spécialement chargée de réfléchir aux modalités d'action en faveur des docteurs sans poste dans l'enseignement supérieur. Elle étudiera, d'ici le mois de juin, les propositions qui se dégagent de l'enquête et la manière dont la SoPHAU pourrait les porter. Elle pourrait notamment se charger d'établir un répertoire des docteurs en histoire ancienne, et favoriser la création d'une association de docteurs en histoire ancienne. Ont d'ores et déjà fait acte de candidature pour siéger à cette commission L. Graslin, P. Ernst, W. Pillot, H. Roelens-Flouneau, F. Wojan, B. Lion.