

Atelier « Emploi scientifique » Contribution sur la situation dans les universités (C. Kahane avril 2019)

Références bibliographiques

- 1) Etat de l'enseignement supérieur et de la recherche en France (EESR, MESRI – éditions 2017, 2018, [lien](#))
- 2) ESR - Vers l'égalité Femmes-Hommes ? Chiffres clés (statistiques du MESRI – édition 2018, [lien](#))
- 3) Les carrières des enseignantes-chercheuses dans l'enseignement supérieur (étude réalisée par D. Faudot, présidente de la CP-CNU de décembre 2011 à novembre 2015, [lien](#))
- 4) Fiches démographiques des section du CNU (statistiques du MESRI – éditions 2015 et 2017, [lien](#))

Remarques préliminaires

Même si les universités comportent un nombre important de laboratoires de recherche de type UMR, dont le CNRS est co-tutelle, la situation de l'emploi scientifique dans les universités n'est pas centrale dans cet atelier destiné à établir un état des lieux préparatoire aux propositions du Comité National du CNRS.

En outre, dans les informations fournies par le MESRI sur les personnels affectés dans les universités, il n'est pas aisé de distinguer

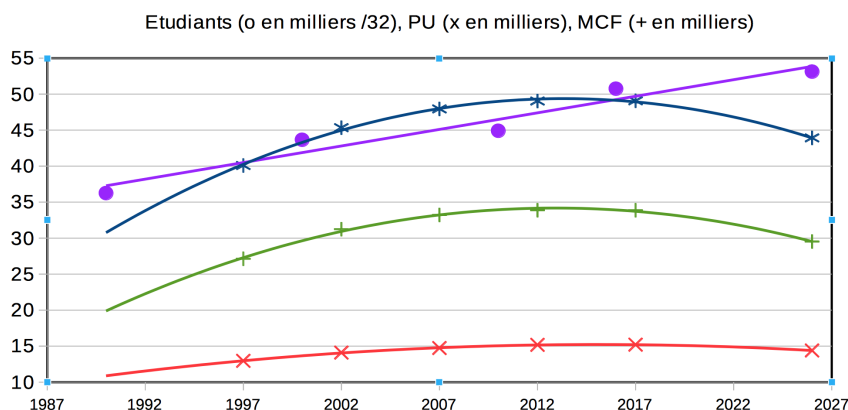
- la part des personnels non enseignants (ingénieurs, techniciens et administratifs) qui interviennent dans les activités de recherche ;
- la part de temps consacrée à la recherche pour les personnels enseignants-chercheurs non permanents (essentiellement doctorants ou post-docs avec activité d'enseignement, ATER)

Les éléments présentés ici sont donc essentiellement centrés sur les effectifs des enseignants-chercheurs (E-C) des universités : les maîtres et maîtresses de conférences (MCF) et les professeur.e.s des universités (PU).

1) Evolution globale des effectifs des E-C

Figure 1
Evolution des effectifs des E-C et des étudiants à l'université.

Pour aider la comparaison, le nombre d'étudiants reporté dans le graphique est le nombre réel divisé par 32 (qui est le nombre moyen d'étudiants dans un groupe de travaux dirigés). La courbe bleue et les symboles * correspondent aux effectifs MCF+PU. (données issues de EESR 2018)



L'évolution des effectifs depuis 1997 montre une hausse globale de 22 % des E-C (17 % pour les PU, 25 % pour les MCF) de 1997 à 2012, accompagnant une hausse comparable des effectifs des étudiants à l'université.

En revanche depuis 2012 les effectifs d'E-C stagnent alors que le nombre d'étudiants continue à augmenter.

Même si cette remarque relève plutôt de l'atelier « conditions de travail », il est clair que cette évolution ne va pas dans le sens de l'amélioration des conditions de travail des E-C et du temps consacré à l'activité de recherche !

La projection du nombre d'étudiants pour 2026, effectuée par le ministère, et les extrapolations (paraboliques, faites par moi) des variations des effectifs d'E-C laissent envisager un décrochage très alarmant dès 2019, d'autant plus que les gels de postes se multiplient dans les universités confrontées à des difficultés budgétaires récurrentes.

La prise en compte des enseignants de statut second degré et des enseignants non permanents, qui en 2017 représentaient (en nombre de personnes) respectivement 15 % et 25 % des effectifs enseignants des universités, améliore le nombre moyen d'étudiants par enseignant mais ne modifie pas la tendance générale à la stagnation, voire la dégradation du taux d'encadrement

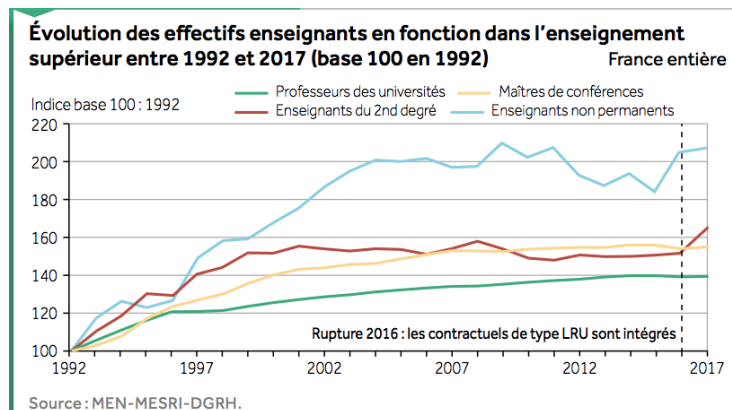
Figure 2

Evolution des effectifs enseignants du supérieur

Les effectifs, dont 90 % sont affectés dans des universités, sont donnés en nombre de personnes.

Les enseignants du 2nd degré (agrégés et certifiés) enseignent à temps plein. Les enseignants-chercheurs enseignent à mi-temps. Les enseignants non permanents (doctorants avec un service d'enseignement, ATER, non permanents des disciplines hospitalo-universitaires) ont des services d'enseignement de durées différentes (depuis 1/3 de service E-C pour les doctorants jusqu'à un temps plein pour les non permanents hospitalo-U).

(graphique issu de EESR 2018)



2) Evolutions des effectifs des E-C dans les différents champs disciplinaires

Les évolutions globales représentées dans la Fig.1 recouvrent des situations qui peuvent être très différentes selon les champs disciplinaires. La figure suivante (*données issues des fiches CNU 2017*) porte sur les évolutions des effectifs dans les 12 groupes de sections du CNU, qui correspondent plus ou moins à tout ou partie des instituts du CNRS. Le groupe 12, interdisciplinaire, rassemble notamment les sections relatives aux STAPS et aux Sciences de l'Éducation.

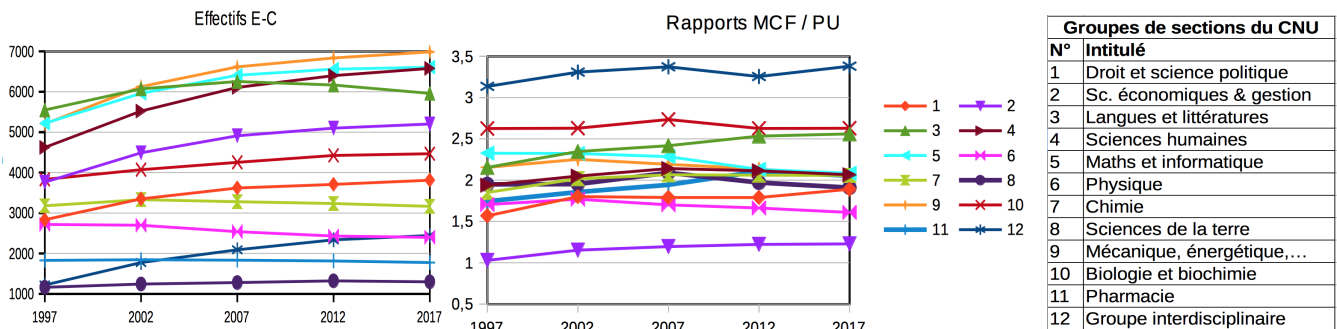


Figure 3 Evolutions des effectifs MCF+ PU et des rapports d'effectifs MCF/PU dans les 12 groupes de sections du CNU

L'évolution globale (augmentation de 1997 à 2012 puis stagnation) recouvre, en fait, au moins 3 types d'évolutions :

- une augmentation marquée de 1997 à 2007, qui se ralentit de 2007 à 2017 (groupes 1, 2, 4, 5, 9, 10, 12)
- des effectifs quasiment constants de 1997 à 2017 (groupes 8 et 11)
- une décroissance amorcée en 2007, voire dès 1997 (groupes 3, 6, 7)

En outre, les évolutions ont joué de façons différenciées sur les effectifs des MCF et des PU.

En moyenne les MCF sont 2,2 fois plus nombreux que les PU mais il y a des disparités : depuis autant de MCF que de PU (en 1997 du moins) dans le groupe 2 jusqu'à presque 3,5 fois plus de MCF que de PU dans le groupe 12.

Dans les deux tiers des groupes, on constate une augmentation (jusqu'à de l'ordre de 20 % dans les groupes 1, 2, 3 et 11) du rapport MCF / PU de 1997 à 2017, qui laisse craindre un fort blocage des carrières des MCF dont le recrutement comme PU risque d'être de plus en plus difficile. Dans le tiers restant des groupes (5, 6, 8, 9, 10) l'évolution du rapport MCF/PU est dans le sens d'une légère baisse (inférieure à 10%), mais cela ne suffira pas à débloquer les carrières !

3) Situations comparées des femmes et des hommes

Cette question a fait l'objet d'une étude extrêmement complète et approfondie de la part de Dominique Faudot, présidente de la CP-CNU de décembre 2011 à novembre 2015, dont je salue la mémoire. Il n'est évidemment pas question de faire un long développement à ce sujet ici, d'autant plus que ces questions relèvent probablement plus de l'atelier « Attractivité des emplois et des carrières scientifiques » voire de l'atelier « Conditions de travail et de réalisation des activités de recherche » que de l'atelier « Emploi scientifique ».

Cependant, certains points, mis en avant dans les conclusions du rapport de D. Faudot, et qui ont très certainement leurs analogues concernant les emplois de chercheur.e.s et d'ITA du CNRS, méritent sans doute d'être mentionnés.

Alors que les doctorantes sont plus nombreuses que les doctorants, et souvent plus jeunes et que cette situation semble plus ou moins se poursuivre chez les ATER (il serait très intéressant de savoir ce qu'il en est chez les post-doctorants) les choses se gâtent au fur et à mesure de la carrière des E-C (voir la Fig. 4) : les femmes sont recrutées comme MCF environ 6 à 8 mois plus tard que les hommes et l'écart atteint 1,5 à 2 ans pour le recrutement comme professeur.

En outre, pour les femmes comme pour les hommes, les âges moyens de recrutement ont considérablement augmenté depuis 10 ans : les courbes ci-dessous (*issues du rapport DF 2015*) montrent qu'entre 2007 et 2015, les âges moyens se sont accrus d'environ 1 an pour le recrutement MCF et d'environ 2 ans pour le recrutement PU. La tendance ne s'est certainement pas améliorée depuis, car les données démographiques des sections CNU publiées en 2015 et 2017 montrent que les âges moyens des MCF et des PU ont augmenté d'un an voire 2 ans en l'espace de 2 ans dans la plupart des groupes, ce qui semble difficilement attribuable à la seule augmentation des âges de départ à la retraite.

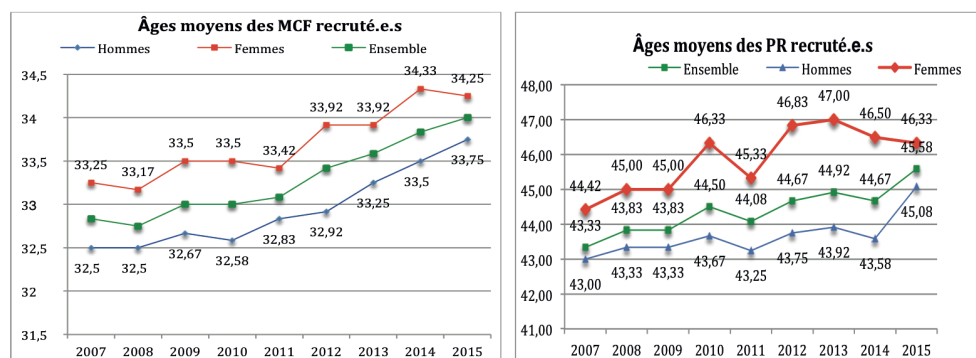


Figure 4 Evolution des âges moyens de recrutement des MCF et des PU de 2007 à 2015

4) Précarité des docteurs dans la recherche publique

Cette question dépasse bien évidemment le cadre des universités (où les statistiques ministérielles ne recensent, comme chercheurs précaires, que les ATER, d'ailleurs sans distinguer celles et ceux qui sont déjà ou pas encore docteur.e.s) ; il serait très important, tant du point de vue du CNRS que des universités, d'avoir un état des lieux de la situation des post-docs dans les laboratoires (nombre, provenance, âges, durée et nature des contrats, situations F/H comparées ...)

Outre l'évolution très inquiétante des âges moyens de recrutement des MCF mentionnée précédemment, qui est une claire indication de la durée de plus en plus longues des situations post-doctorales précaires, la situation (en 2017) des docteur.e.s 36 mois après l'obtention de leur diplôme indique que 29,5 % d'entre eux et 32,7 % d'entre elles n'occupent pas un emploi stable (*données EESR 2018*).

L'étude de l'évolution de 2001 à 2013 du devenir professionnel des docteurs reportée dans l'édition 2017 de l'EESR fournit des chiffres extrêmement alarmants concernant leur taux de chômage (Fig. 5) et leur emploi précaire dans la recherche publique (Fig. 6). Il y a fort à parier que la situation a continué à s'aggraver lourdement depuis 2013, concernant la part de l'emploi à durée déterminée dans la recherche publique en raison, notamment, du nombre croissant de contrats post-doctoraux financés sur appels à projets.

01 Évolution du taux de chômage à 3 ans par disciplines entre 2001 et 2013 (en %)							France métropolitaine
	Mathématiques - Physique	Sciences de l'ingénieur informatique	Chimie	Sciences de la vie de la Terre	Droit, Sciences économiques et gestion	Lettres, Sciences humaines et sociales	
2001	4	2	8	7	5	17	
2004	7	6	14	11	11	16	
2007	8	6	16	10	7	11	
2010	ns	8	13	11	5	14	
2013	12	6	11	11	8	9	

Le taux de chômage à 3 ans des diplômés de doctorat en Sciences de la vie et de la Terre en 1998 était de 7 %.

Sources : Céreq, Enquêtes Génération 1998, Génération 2001, Génération 2004, Génération 2007, Génération 2010.

Figure 5 Evolution du taux de chômage des docteurs trois ans après la délivrance du diplôme

04 Part des emplois à durée déterminée dans les emplois de la recherche publique (en %)								France métropolitaine
	Mathématiques - Physique	Sciences de l'ingénieur informatique	Chimie	Sciences de la vie de la Terre	Droit, Sciences économiques et gestion	Lettres, Sciences humaines et sociales	Ensemble	
2001	24	17	26	37	5	18	21	
2004	25	15	46	41	23	17	28	
2007	31	18	51	58	4	30	31	
2010	31	33	52	58	17	36	40	
2013	45	27	54	75	12	36	44	

Parmi les docteurs diplômés en 1998 et en emploi dans la recherche publique, 21 % était en emploi à durée déterminée.

Sources : Céreq, Enquêtes Génération 1998, Génération 2001, Génération 2004, Génération 2007, Génération 2010.

Figure 6 Evolution du pourcentage des docteurs dans la recherche publique en CDD trois ans après la délivrance du diplôme

Outre la nécessité d'un état des lieux aussi documenté et complet que possible de la précarité des docteurs dans la recherche publique, notre réflexion devrait aussi porter sur l'attitude à avoir face à cette accumulation de jeunes (de moins en moins !) chercheurs espérant encore être recrutés sur des emplois stables (à l'université ou dans les organismes de recherche publique). La fuite en avant qui conduit à des âges de recrutement de plus en plus tardifs ne peut pas être une solution, même si c'est l'attitude actuellement à l'oeuvre pour les recrutements de MCF (en est-il de même pour les recrutements CR au CNRS ?). Que faire ? Devons-nous aller vers des « générations sacrifiées » si l'augmentation massive de postes permanents, qui serait nécessaire à la recherche française (et pas seulement pour résorber l'accumulation des chercheurs précaires), n'est pas obtenue ?