

**QUESTIONNAIRE SUR LA PRÉCARITÉ DANS
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET LA RECHERCHE PUBLIQUE**

8 février 2010

SNTRS-CGT, FERC-SUP CGT, CGT-INRA, CGT-IFREMER
SNCS-FSU, SNESUP-FSU, SNASUB-FSU, SNEP-FSU, SNETAP-FSU
SGEN-CFDT Recherche EPST
SUP'RECHERCHE-UNSA, SNPTES-UNSA
CFTC-Recherche
SUD Education, SUD Recherche EPST, SUD Etudiant
UNEF
SLR
SLU

Cette enquête a été pilotée pour l'intersyndicale par :

- ▶ Charles-Antoine Arnaud : ingénieur de recherche statisticien en géographie au CNRS, laboratoire ADES (UMR 5185), Pessac.
- ▶ Isabelle Clair : chargée de recherche en sociologie au CNRS, laboratoire CRESPPA-GTM (UMR 7217), Paris.
- ▶ Annick Kieffer : ingénieure de recherche en sociologie au CNRS, laboratoire CMH (UMR 8097), Paris.
- ▶ Christine Roland-Lévy : professeure de psychologie sociale à l'université de Reims Champagne-Ardenne, laboratoire de Psychologie Appliquée, LPA (EA 4298).

Le rapport a été rédigé par :

- ▶ Charles-Antoine Arnaud : ingénieur de recherche statisticien en géographie au CNRS, laboratoire ADES (UMR 5185), Pessac.
 - ▶ Florence Audier : ingénieure de recherche en économie à l'université de Paris I, laboratoire CES-Matisse (UMR 8174).
 - ▶ Isabelle Clair : chargée de recherche en sociologie au CNRS, laboratoire CRESPPA-GTM (UMR 7217), Paris.
 - ▶ Matthieu Hély : maître de conférences en sociologie à l'université Paris Ouest Nanterre La Défense, laboratoire IDHE (UMR 8533).
 - ▶ Annick Kieffer : ingénieure de recherche en sociologie au CNRS, laboratoire CMH (UMR 8097), Paris.
 - ▶ Christine Roland-Lévy : professeure de psychologie sociale à l'université de Reims Champagne-Ardenne, laboratoire de Psychologie Appliquée, LPA (EA 4298).
 - ▶ Wilfried Rault : chargé de recherche en sociologie à l'INED, Paris.
- ▶ avec la collaboration de Anne-Laure Negro, doctorante en sociologie à l'université de Lyon 2, laboratoire GRS (UMR 5040).

REMERCIEMENTS

Nous tenons en premier lieu à remercier toutes les personnes qui ont accepté de répondre au questionnaire. Et d'y avoir répondu si scrupuleusement comme l'atteste le faible nombre de réponses inexploitable au regard des taux habituels des enquêtes quantitatives. Grâce à elles, un tableau précis et reflétant au plus près la période contemporaine a pu être établi sur les conditions de travail des personnels précaires de l'enseignement supérieur et de la recherche publique.

Nous remercions toutes les personnes qui, d'une façon ou d'une autre, ont fait circuler le lien Internet permettant d'accéder au remplissage du questionnaire en ligne. L'accumulation de toutes les initiatives, collectives et individuelles, a beaucoup contribué à ce que le nombre de réponses soit aussi élevé et a par conséquent assuré une analyse objective et fiable.

Ce questionnaire est une extension d'un questionnaire local administré au printemps 2009 par le comité de défense des précaires du site CNRS Pouchet à Paris. Ce rapport doit beaucoup aux efforts du comité et aux personnes du site qui ont participé à cette première étape.

REMERCIEMENTS	3
SOMMAIRE	4
GLOSSAIRE	7
INTRODUCTION	9
Pourquoi un questionnaire sur les précaires de l'ESRP ?	9
Attention, cette enquête n'est pas un recensement	11
Questions de méthode	14
Rapport final – mode d'emploi	15

PREMIÈRE PARTIE - SYNTHÈSE DES RÉSULTATS

1. UN QUESTIONNAIRE TRÈS ATTENDU	17
2. QUI SONT LES PRÉCAIRES DE L'ESRP ?	18
3. REPENSER LES CATÉGORIES DE LA PRÉCARITÉ DANS L'ESRP	22
4. QUE SIGNIFIE ÊTRE PRÉCAIRE DANS L'ESRP ?	25
5. PERSPECTIVES D'AVENIR ET REVENDEICATIONS DES PRÉCAIRES	28

DEUXIÈME PARTIE - PRÉSENTATION DÉTAILLÉE DES RÉSULTATS

1. TOUTES CATÉGORIES CONFONDUES	31
Les activités des précaires de l'ESRP	31
Les principales variables de la précarité.....	32
Les liens des précaires avec l'ESRP	33
2. LES INGÉNIEUR.E.S, TECHNICIEN.NE.S, BIBLIOTHÉCAIRES ET ADMINISTRATIF.VE.S	35
Qui sont-ils/elles ?	36
Où travaillent-ils/elles ?	37
Combien gagnent-ils/elles ?	38
Quelles sont leurs conditions de travail ?	41
Quelle perception de leur situation et de leur avenir ?	42
Quelles perspectives d'action ?	43
3. LES DOCTEUR.E.S.....	44
Une population diversifiée	45
Conditions d'emploi et niveaux de revenus : les multiples visages de la précarité	46
Quelles conditions de travail pour les docteur.e.s précaires ?	49
Des disparités variables : selon les champs disciplinaires	51

Quel avenir ?	54
4. LES DOCTORANT.E.S	55
Des formes contrastées de socialisation académique selon les disciplines.....	56
Le cas particulier des SHS	59
5. CHARGÉ.E.S DE COURS, VACATAIRES ET CONTRACTUEL.LE.S ASSURANT DES ENSEIGNEMENTS.....	60
Qui sont les chargé.e.s de cours ?	60
Où enseignent-ils/elles ?	62
Combien gagnent-ils/elles ?	63
Quelles perspectives pour l'avenir ?	66
Quelles sont leurs conditions de travail ?	67
En guise de conclusion	68
CONCLUSION GÉNÉRALE	69
ANNEXE 1 – LE QUESTIONNAIRE.....	71
ANNEXE 2 – TABLEAUX COMPLÉMENTAIRES.....	80
ANNEXE 3 – GRAPHIQUES COMPLÉMENTAIRES.....	83

Table des encadrés

Dénombrer les précaires de l'ESRP : proposition de méthode	12
A l'origine, une initiative locale	13
Un questionnaire bilingue	15
A l'université, les administratif.ve.s contractuel.le.s sont payé.e.s 10 mois par an	21
A l'université, les chargé.e.s de cours de plus de 28 ans ne sont pas payé.e.s.....	21
Témoignage : une docteure sans poste accumule les contrats	24
Témoignage : une administrative ayant un doctorat.....	27
A propos de harcèlement.....	27

Table des tableaux

Pour chaque tableau, le chiffre romain renvoie à la partie dans laquelle se trouve le tableau et le chiffre arabe à la numérotation continue des tableaux successifs dans une même partie. La lettre « A », elle, renvoie à des tableaux situés en annexes.

Tableau II-1. Lieu d'exercice de l'activité selon l'appartenance disciplinaire de l'unité ou du service	32
Tableau II-2. Rémunération mensuelle des enquêté.e.s selon le champ disciplinaire de leur unité et selon le sexe (% en ligne)	33
Tableau II-3. Répartition des ITA/BIATOS selon le sexe (%).....	36
Tableau II-4. Répartition des ITA/BIATOS selon la discipline scientifique	38
Tableau II-5. Répartition des salaires des ITA/BIATOS selon le sexe, la catégorie et le champ disciplinaire	40
Tableau II-6. Scores indiquant la confiance des ITA/BIATOS précaires en leur évolution dans l'ESRP (échelle de 1 à 10)	43
Tableau II-7. Durée du contrat actuel dans l'ESRP	47

Tableau II-8. Revenu mensuel net moyen estimé du travail dans l'ESRP en 2009	48
Tableau II-9. « Pensez-vous que votre niveau de rémunération corresponde à votre niveau de qualification ? »	49
Tableau II-10. « Travaillez-vous actuellement pour l'ESRP ? »	57
Tableau II-11. Statut des doctorant.e.s en SHS selon le sexe	59
Tableau II-12. Qui assure des heures d'enseignement en dehors des titulaires ?	60
Tableau II-13. Les contractuel.le.s chargé.e.s de cours	61
Tableau II-14. Comment vivent-ils ?	61
Tableau II-15. Répartition selon les champs disciplinaires	62
Tableau II-16. Répartition du sexe selon les champs disciplinaires	63
Tableau II-17. Rémunération au sein de l'université	63
Tableau II-18. Rémunération hors de l'université	63
Tableau II-19. Chômage indemnisé pour compléter les revenus des chargés de cours	64
Tableau II-20. Emploi hors de l'université	64
Tableau II-21. Montant mensuel des revenus des chargés de cours	64
Tableau II-22. Correspondance niveau de revenus – niveau de qualification	65
Tableau II-23. Sexe et rémunération au sein de l'ESRP	65
Tableau II-24. Rémunération (ESRP) et champ disciplinaire	65
Tableau II-25. Rémunération (ESRP et autres) et champ disciplinaire	66
Tableau II-26. Mission limitée dans le temps : précaires par excellence	66
Tableau II-27. Perspectives d'améliorations	67
Tableau A-1. Répartition des réponses au questionnaire du 19/10/2009 au 08/01/2010	80
Tableau A-2. Distribution des répondant.e.s par champs disciplinaires	80
Tableau A-3. Description des ITA/BIATOS précaires. (N=1 555)	81
Tableau A-4. Analyse du maintien envisagé des répondants ITA/BIATOS dans l'ESRP (modèle Logit binomial)	82

Table des graphiques

Le principe de numérotation est le même que pour les tableaux.

Graphique I-1. Répartition des réponses du 19/10/2009 au 08/01/2010	17
Graphique II-1. Composition des champs disciplinaires par sexe	51
Graphique II-2. Revenu mensuel moyen (en euros) estimé pour l'année 2009 par champ disciplinaire	53
Graphique II-3. Conditions de travail des docteur.e.s par champ disciplinaires	53
Graphique II-4. Évolution des différentes catégories d'enseignants du supérieur	55
Graphique II-5. « Dans l'avenir, envisagez-vous de continuer à travailler dans l'ESRP ? »	58
Graphique A-1. Répartition des réponses par champ disciplinaire (19/10/09 – 08/01/10)	83
Graphique A-2. « Dans l'avenir, envisagez-vous de continuer à travailler dans l'ESRP »	83

Allocation de recherche

Somme d'argent attribuée à un.e doctorant.e sous la forme d'un salaire dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, de droit public en général, d'une durée de trois ans. Les allocataires de recherche relevant du Ministère de la recherche reçoivent un salaire mensuel net de 1 200 € (soit 2,9% au-dessus du SMIC). Outre le Ministère chargé de la recherche, d'autres instances, telles que les conseils régionaux, distribuent des allocations de recherche. Les divers contrats spécifiques associés aux allocations de recherche sont progressivement remplacés par le « contrat doctoral ».

ANR

Agence Nationale de la Recherche, créée en 2007 dans le cadre du Pacte de la recherche. L'ANR est une agence de financements sur projets visant à se substituer aux financements pérennes des laboratoires. Elle est une des principales causes de la précarisation massive de l'ESRP.

Ater

Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche. Fonction d'enseignement accessible aux doctorant.e.s et aux docteur.e.s pour une durée d'un an renouvelable une fois. Un service complet correspond à celui d'un maître de conférences (192h de cours), et le salaire correspond aux 2/3 d'un salaire de maître de conférence débutant, et ne dépend ni du diplôme ni de l'ancienneté. Plus de la moitié des Ater sont recrutés à mi-temps.

Contrat Cifre

Contrat de Convention Industrielle de Formation par la Recherche. Contrat de droit privé passé entre le ou la doctorant.e et l'entreprise qui l'embauche, subventionné par le Ministère de la recherche. Il a pour but d'inciter les entreprises françaises à embaucher un ingénieur ou un cadre débutant qui se verra confier un poste de recherche ou de développement, dans le cadre d'une thèse. Il s'agit d'un CDD de trois ans maximum. Un laboratoire universitaire doit assurer l'encadrement scientifique du ou de la doctorant.e.

Contrat doctoral

Contrat de travail de droit public à durée déterminée (trois ans renouvelables un an) créé en 2009. Il se substitue à l'allocation de recherche et au monitorat, et a vocation à servir de cadre de référence unique remplaçant l'ensemble des autres contrats publics spécifiques aux doctorant.e.s. Deux types de « contrats doctoraux » sont possibles : avec ou sans enseignement.

CR

Chargé.e de recherche (chercheur.e titulaire dans un établissement de recherche, type CNRS, Inserm, INRA, Ined).

ITA

Ingénieur.e.s, Technicien.ne.s, Administratif.ve.s (dans les établissements de recherche).

BIATOS

Bibliothécaires, Ingénieur.e.s, Administratif.ve.s, Technicien.ne.s, Ouvrier.e.s et personnels de service (dans les universités).

Monitorat (d'initiation à l'enseignement supérieur)

Fonction d'enseignement dans le supérieur accessible aux seul.e.s allocataires de recherche. La charge de cours correspond au tiers d'un service de maître de conférence titulaire. Un.e allocataire de recherche moniteur touche ainsi un salaire de 1 500 € net par mois.

MCF

Maître de conférences (enseignant.e-chercheur.e titulaire).

MITT

Mathématique, Informatique, Techniques et Technologies. Comprend la physique, la chimie, les sciences de l'univers, l'ingénierie.

SHS

Sciences Humaines et Sociales, c'est-à-dire l'histoire, la géographie, la sociologie, la psychologie, les lettres, les langues, l'économie, le droit, l'anthropologie, la philosophie, les sciences politiques, les sciences de l'éducation, la linguistique, auxquelles nous avons associées dans le libellé des champs disciplinaires le commerce et la gestion.

SDV

Sciences de la Vie, agronomie, écologie, environnement.

UFR

Unité de formation et de recherche. C'est un type de composante d'une université créé par la loi Savary (1984). Elle associe des départements de formation et des laboratoires de recherche.

Vacation

Service rendu portant sur une durée très courte (quelques heures, quelques jours, quelques semaines ou quelques mois). L'enseignant.e vacataire n'a pas de contrat de travail, il ou elle ne perçoit pas les aides sociales (associées aux statuts et payes fixes). Il ou elle n'a ni le droit de s'inscrire au chômage ni les congés payés.

Le 20 octobre 2009, l'intersyndicale de l'enseignement supérieur et de la recherche a lancé une grande enquête en ligne sur l'emploi précaire dans l'enseignement supérieur et la recherche publique (ESRP) en France. Elle concernait les personnels précaires des universités *et* des établissements de recherche (huit EPST : CNRS, Cemagref, Inserm, Ined, Inra, IRD, Inrets, Inria¹).

Au total, **4 409 personnes** ont répondu au questionnaire². L'ensemble des répondant.e.s est constitué à la fois de chercheur.e.s (doctorant.e.s et docteur.e.s), de personnels techniques (ingénieur.e.s, bibliothécaires, *etc.*), d'enseignant.e.s vacataires ou contractuel.le.s, ainsi que de personnels administratifs (secrétaires, comptables, *etc.*).

Une enquête inédite. Cette enquête, à une telle échelle, et avec l'ambition de toucher tous les métiers et l'ensemble des établissements de l'ESRP, est la première en son genre. Elle ne répond pas à toutes les questions soulevées par la précarisation de l'ESRP mais elle apporte des informations cruciales qui manquaient jusqu'à présent aux différents comptages établis par les institutions de l'ESRP. Restituant les trajectoires individuelles, elle permet de saisir la réalité de la précarité pour les *personnes* qu'elle concerne directement : aussi bien dans ses modalités objectives (contrats indignes, rémunérations irrégulières et souvent basses, vulnérabilité à l'égard des supérieur.e.s hiérarchiques, morcellement du travail) que subjectives (sentiment de ne pas être considéré.e pour le travail effectué, difficultés à se projeter dans l'avenir). Cette enquête repose sur la définition par les personnes elles-mêmes de ce qu'est la précarité.

Pourquoi un questionnaire sur les précaires de l'ESRP ?

La précarisation de l'ESRP en explosion ces dernières années. Cette situation a amené l'Observatoire des Sciences et Techniques (OST) à rédiger un rapport sur les chercheur.e.s non permanent.e.s sous contrat, fondé sur les statistiques administratives (les contrats). Le rapport en recense 5 200 en 2006, soit 23% de l'effectif total des chercheur.e.s des organismes dans les EPST et 16 000 dans les établissements universitaires membres de la Conférence des Présidents d'Université (CPU), soit là encore 23,5% des effectifs totaux. Ces chiffres comprennent les doctorant.e.s. Au total en 2006, l'ensemble de l'ESRP compte 23,4% de chercheur.e.s non permanent.e.s. Or, à cette date, la politique de développement de la recherche sous contrat n'en est qu'à ses débuts. L'ANR n'est instituée que l'année suivante.

¹ CNRS = Centre national de la Recherche Scientifique ; Cemagref = Institut de recherche pour l'ingénierie de l'agriculture et de l'environnement ; Ined = Institut national d'études démographiques ; Inra = Institut national de recherche agronomique ; IRD = Institut de recherche pour le développement ; Inrets = Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité ; Inserm = Institut national de la santé et de la recherche médicale ; Inria = Institut national de recherche en informatique et en automatique.

² Le taux de réponses non exploitables est très bas, ce qui est rare pour un questionnaire de huit pages demandant au moins dix minutes pour être rempli.

A titre d'exemple, entre 2006 et 2008 au CNRS, alors que la part des personnels dits « permanents » ne cesse de reculer (-1,5%), celle des dits « non permanents » (c'est-à-dire travaillant pour le CNRS dans le cadre d'un contrat à durée déterminée) a explosé (+15,5%). Le tableau suivant, tiré du bilan social du CNRS, en témoigne :

Évolution des effectifs du CNRS selon le statut		2006	2007	2008	Variation 2008/2006 (en %)
		Effectif	Effectif	effectif	
Permanents	Personnels physiques	26078	25911	25686	-1,5
	Équivalents temps plein sur l'année	25485,6	25319,6	25233,2	-1,0
Non permanents (doctorants compris)	Personnels physiques	6597	7124	7619	+15,5
	Équivalents temps plein sur l'année	5698,5	6512,4	7205,8	+26,5
Doctorants	Personnels physiques	2495	2466*	2528	+1,3
	Équivalents temps plein sur l'année	1741,2	1726,4	1944,21*	+11,7
Précaires (doctorants non compris)*	Personnels physiques	4850*	5405	5682	+17,2
	Équivalents temps plein sur l'année	3957,3	4786	5261,6	+33,0

* Estimation : le CNRS compte les doctorant.e.s parmi les non-permanent.e.s. ; un calcul de leur part est ici proposé.

Source : *Bulletin de la recherche scientifique*, n. 441, octobre 2009.

Ainsi que le montre ce tableau, le comptage des personnels « non permanents » est très partiel : il inclut les doctorant.e.s sans les distinguer d'autres personnels non permanents pourtant très différents d'eux (docteur.e.s, personnels administratifs et techniques) ; une telle confusion peut donner à penser que la population des non permanents augmenterait parce que l'ESRP français produirait plus de doctorant.e.s alors que leur part est minoritaire par rapport aux autres personnels non permanents. Qui plus est, dans le même temps, sont exclus de ces calculs les apprenti.e.s, alors même que ces dernier.e.s, comme les doctorant.e.s, sont à la fois des personnels à part entière de l'ESRP puisqu'ils contribuent à la faire fonctionner, et des personnes en formation. L'évaluation du nombre des personnels non permanents est ainsi en dessous de la réalité rien qu'en tenant compte de cette faille dans le calcul, qui n'est qu'une parmi d'autres. Nous ne multiplierons pas les exemples et retiendrons les grandes lignes de ce qui manque à la comptabilité publique.

Les parts d'ombre de la réalité des précaires que le questionnaire veut mettre au jour. Tout d'abord, le questionnaire vise à en établir une vue d'ensemble, alors que l'ESRP est morcelé : si les établissements de recherche (CNRS, Inserm, etc.) ne sont que huit, la France compte en revanche 83 universités, des Epic³, des grandes écoles, etc., ce qui signifie autant de bilans sociaux à compiler ; l'« autonomie » des universités renforçant encore les aléas d'un tel travail. Par ailleurs, les institutions de l'État sont tenues de publier dans leurs bilans sociaux la part des précaires parmi leurs personnels, mais celle-ci ne comprend qu'une fraction d'entre eux : ceux qui ont signé un contrat à durée déterminée. Tous les autres, qui travaillent dans le cadre de vacations (c'est-à-dire payés à l'heure, en dehors de tout contrat et donc de protection sociale), ou bien en usant de prête-noms, en échange de services, etc. n'apparaissent pas dans la comptabilité nationale.

³ Epic = établissement public à caractère industriel et commercial.

Enfin, notre enquête cherche à saisir ce que signifie pour un individu l'expérience quotidienne de la précarité. Elle en donne une vision non pas d'en haut et dans une perspective purement comptable, mais à partir des expériences individuelles : le questionnaire ne s'intéresse pas qu'au point de vue de l'organisation de l'ESRP mais à la signification que prend pour une personne le fait de courir après les contrats, de devoir trouver des solutions ponctuelles de rémunération entre deux emplois, de subir des baisses de rémunérations aléatoires, d'être considérée comme un personnel de deuxième catégorie, de ne pas pouvoir faire d'emprunt pour s'acheter un logement, d'hésiter à fonder une famille dans l'incertitude de son avenir professionnel, *etc.* En retour, c'est un nouveau regard sur le fonctionnement de la recherche et de l'enseignement supérieur qui est révélé : émietté, sans perspective à long terme, pour partie improductif parce que déchiré dans les tensions entre les différents statuts de ses acteurs et reposant pour une large part sur des individus susceptibles pour beaucoup d'entre eux de quitter le navire afin de trouver mieux ailleurs.

Attention, cette enquête n'est pas un recensement

Personne ne connaît la population de référence des précaires de l'ESRP. Les ministres François Goulard puis Valérie Pécresse se sont engagés à dénombrer les précaires. Cela n'a pas été fait. Seul le ministère pourrait effectuer un recensement des précaires qui ne tienne pas seulement compte, comme c'est le cas dans les bilans sociaux des établissements de l'ESRP, des contrats mais des personnes.

Une enquête menée dans ces conditions pose des problèmes particuliers, mais déjà connus. Comme toutes les enquêtes auprès des populations difficiles à atteindre (par exemple les sans-abris, les drogués, les personnes atteintes du Sida, *etc.*), la première difficulté à lever, c'est d'atteindre la population visée. L'outil Internet nous a semblé le plus apte à la toucher puisqu'elle travaille dans un contexte où il très répandu, et où les personnels ont depuis longtemps l'habitude de diffuser les informations. Internet est un outil d'autant plus précieux qu'il n'est pas rare que les personnels précaires n'aient pas de bureau attribué ou ne viennent sur leur lieu de travail que ponctuellement en fonction de leur activité, souvent discontinu.

La seconde difficulté de notre entreprise résidait dans la définition de l'objet. Il ne pouvait s'agir d'imposer une définition de la précarité qui nous aurait amenés à ne pas saisir toute la diversité des situations que cette notion recouvre. Nous avons choisi la définition qu'en donnent les individus eux-mêmes. Ont répondu à cette enquête toutes les personnes qui se considèrent comme précaires et non celles qui sont considérées statutairement comme telles.

Enfin, en l'absence de données de recensement, il est impossible de construire un échantillon représentatif (aléatoire ou stratifié). **Notre enquête a donc un statut d'enquête exploratoire.** Ne pouvant prétendre à compter, elle vise à *décrire*. S'agissant d'enquête exploratoire, les chiffres qu'elle fournit sont des indications pour mettre en relation les situations des personnes qui se définissent comme précaires. Elle permet d'avancer dans la connaissance de la précarité dans l'ESRP et doit déboucher sur la demande de création d'indicateurs mieux à même de rendre compte de la précarité dans ce secteur.

Dénombrer les précaires de l'ESRP : proposition de méthode

En partant des chiffres à notre disposition concernant le **CNRS** (bilan social) :

PERSONNELS	2006			2007			2008		
	PPP au 31/12	ETP au 31/12	ETPT sur l'année	PPP au 31/12	ETP au 31/12	ETPT sur l'année	PPP au 31/12	ETP au 31/12	ETPT sur l'année
Permanents ⁽²⁾	26 078	25 525,1	25 485,6	25 911	25 470,3	25 319,6	25 686	25 282,1	25 233,2
Non titulaires de droit public ⁽³⁾	6 597	6 388,7	5 698,5	7 124	6 984,1	6 512,4	7 619	7 481,6	7 205,8

(2) Sont inclus les contractuels de statuts antérieurs.

(3) Sont exclus les apprentis, intermittents du spectacle, CES, vacataires, élèves ingénieurs.

On peut faire un double constat : d'une part, les effectifs des titulaires baissent, alors qu'augmentent les effectifs des non titulaires (de 26% en deux ans) ; d'autre part, les non titulaires sont 22% des effectifs en 2008 (ETPT), 20% en 2006, 21% en 2007. Les exemples sont encore plus frappants si on analyse de la même manière les effectifs des autres EPST, tels que l'Inserm (40% avec les vacataires), l'INRIA (49%), ou l'INRA (38%) dans lesquels la proportion de non-titulaires est traditionnellement plus élevée.

Malheureusement, il est beaucoup plus difficile de trouver des sources homogènes et fiables en ce qui concerne l'enseignement supérieur. Une enquête approfondie sur l'ensemble des chercheurs.e.s de l'ESRP aboutit aux résultats suivants :

	Non permanents (au 31/12/2006)	Permanents (au 31/12/2005*, 2006**)	Total NP + P	NP/(P+NP)
EPST	5 200	17 054	22 254	23,4%
CPU_estimation	16 193	52 830	69 023	23,5%
TOTAL	21 393	69 884	91 277	23,4%

Etude sur les personnels chercheurs non permanents, OST-Coopérative, 2009

(*) Permanents EPST : au 31/12/2005

(**) Permanents CPU : au 31/12/2006

En ce qui concerne les BIATOS, on ne peut que s'en remettre aux quelques universités ayant publié leur bilan social. Ceux-ci font apparaître des proportions de non titulaires variant entre 20 et 25% (la proportion est d'ailleurs la même pour les enseignant.e.s).

Pour faire une estimation très grossière et très prudente du nombre total de précaires, on peut partir des chiffres-clés proposés par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, sur son site Internet, portant sur l'année 2008 : 90 096 enseignants, dont 18 795 « non permanents » (ce qui semble être une terminologie moderne pour désigner les précaires) (soit 21%) ; 55 271 autres personnels (parmi lesquels on peut donc estimer le nombre de non-permanents à 11 000).

En résumé :

- ▶ EPST et Recherche publique : 80 000 personnes, dont 16 000 précaires.
- ▶ Enseignement Sup. : 145 000, dont 30 000 précaires (au moins).

Il y a un (petit) risque de doubles comptes, notamment sur certains doctorants. En revanche, il en manque beaucoup : tou.te.s ceux et celles qui travaillent dans l'ESRP mais sont rémunérés ailleurs (une part des Cifre, les collectivités locales, les fondations, associations, etc.) ou qui ne sont pas rémunérés du tout. Tou.te.s ceux et celles qui travaillent dans les départements « recherche » dépendant des autres ministères. Les mêmes causes produisant les mêmes effets, on peut sans grand danger considérer que la hausse régulière du recours aux emplois précaires continue à un rythme d'au moins 10% par an.

L'ENSEMBLE DES PRÉCAIRES DE L'ESRP COMPRENDRAIT ENTRE 45 000 ET 50 000 PERSONNES

Sortir la précarité et les précaires de l'invisibilité. Une telle étude ne vise donc pas à établir précisément la distribution de l'ensemble des précaires au sein de l'ESRP, mais surtout à mieux comprendre, de façon tant qualitative que quantitative, une série de situations vécues aujourd'hui. Le dévoilement des conditions de travail et de vie des précaires est un enjeu fondamental de nos métiers. Non seulement, il contribue à objectiver des conditions de travail que l'institution veut développer alors même qu'elles créent de l'insécurité professionnelle et personnelle, mais il donne voix au chapitre à des personnels « invisibilisés ». C'est l'ensemble des personnels de l'ESRP, non permanents comme permanents, qui l'entendent : cette voix peut conduire les premiers à sortir de leur isolement, les seconds à manifester leur solidarité à leur égard, mettre au cœur de leurs revendications la question de la précarité et être attentifs, au quotidien, à la hiérarchisation mécanique qu'induisent les différences de statuts entre collègues.

A l'origine, une initiative locale

En réponse à l'appel de la Coordination des Laboratoires en Lutte du 7 avril 2009, un comité de défense des précaires s'est constitué sur le site CNRS Pouchet (Paris, 17^{ème} arr.) avec le projet d'établir un questionnaire pour mieux connaître la réalité des travailleurs précaires du site. Il comprend une dizaine de personnes, statutaires et précaires, ITA et chercheur-e-s.

La consultation a duré près d'un mois, s'achevant le 15 juin 2009. 56 personnes y ont participé, très majoritairement par voie électronique. Dans la mesure où aucun dénombrement des précaires n'existe, il est impossible de savoir quelle part ces 56 personnes représentent dans l'ensemble des précaires travaillant en lien avec le site CNRS Pouchet. On peut néanmoins rapporter ce nombre à l'ensemble des statutaires du site, et dès lors constater qu'il est loin d'être négligeable : le site Pouchet compte en effet 60 personnels statutaires CNRS et environ 70 enseignant.e.s chercheur.e.s⁴ (dont la fréquentation des lieux est particulièrement variable, une partie de leur occupation professionnelle se déroulant à l'université).

A l'échelle locale, les réunions de travail du comité n'ont pas seulement débouché sur la réalisation d'un questionnaire. Elles ont été l'occasion d'échanges entre personnes de statuts, de fonctions et d'âges différents. Elles ont permis à des précaires de s'exprimer au sein d'une communauté dans laquelle ils et elles se sentent souvent peu légitimes à prendre la parole. Ce premier effet de reconnaissance s'est accompagné, en miroir, d'une prise de conscience de la part des statutaires de ce que signifie être précaire, aujourd'hui, dans l'ESRP : la réflexion sur les propositions de réponses à faire dans la rédaction du questionnaire a donné lieu à des chapelets de situations possibles – travail gratuit, avec prête-nom, etc. – dans des conditions d'une diversité que la plupart des statutaires n'imaginaient même pas. Cette prise de conscience s'est étendue aux précaires qui réalisaient que leurs situations individuelles étaient davantage partagées qu'ils ne le pensaient.

Ce succès ainsi que la richesse des informations recueillies, ont permis à l'intersyndicale de l'enseignement supérieur et de la recherche publique d'établir un questionnaire similaire à destination des précaires de l'enseignement supérieur et de la recherche publique sur l'ensemble du territoire national.

⁴ Chiffre établi à partir des descriptions des équipes sur les sites Internet des unités occupant le site CNRS Pouchet : <http://www.pouchet.cnrs.fr/>

Questions de méthode

Architecture générale du questionnaire⁵. Le questionnaire compte huit parties qui prennent en compte les principales caractéristiques socio-démographiques des répondant.e.s, leurs fonctions dans l'ESRP, leurs conditions de travail et de vie, leur sentiment sur leur situation. Les titres de chaque partie donnent une idée générale de la démarche adoptée : 1. « Votre lien avec l'enseignement supérieur et la recherche publique » ; 2. « Votre situation actuelle » ; 3. « Vos ressources » ; 4. « Vos conditions de travail et de vie » ; 5. « Reconnaissance et perspectives d'avenir » ; 6. « Votre parcours » ; 7. « Identité et diplôme » ; 8. « Votre appréciation de votre situation ».

Tendre à l'exhaustivité des situations. Nous avons multiplié les possibilités de réponses en fonction de ce que nous savons de la précarité pour la vivre, l'avoir vécue ou vivre à ses côtés quotidiennement. Et nous avons toujours laissé la possibilité aux répondant.e.s d'ajouter des catégories qui nous auraient échappé (d'où les nombreuses occurrences de « autre » dans les propositions de réponse pour que soient contrés nos impensés et nos oublis). A la saisie des données objectives concernant les conditions de vie et de travail des précaires dans l'ESRP, nous avons ajouté la possibilité pour les répondant.e.s de s'exprimer librement en fin de questionnaire dans deux questions ouvertes : pour compléter ce qu'ils avaient mentionné dans leurs réponses précédentes, donner une signification globale à leur expérience, exprimer ce qu'ils attendaient des syndicats et/ou de leurs collègues statutaires pour l'amélioration de leurs vies, enfin le cas échéant pour formuler des critiques à l'égard du questionnaire.

Des données objectives recueillies par des professionnel.le.s de l'enquête. Regroupant des personnes ayant une culture sociologique, complétée par de la psychologie sociale, et pour la plupart une expérience solide dans le traitement et la saisie des données quantitatives, l'enquête s'est appuyée sur des compétences professionnelles. Si notre motivation est d'ordre politique et doit à nos yeux déboucher sur une prise de conscience des catastrophes pour les individus et pour l'ESRP que constitue leur précarisation galopante, notre entreprise s'est conduite de façon **scientifique**. Nous avons ainsi construit un questionnaire qui ne manque pas de défauts mais qui, le plus possible, s'est efforcé d'être neutre et de favoriser un taux de réponse maximum parce qu'embrassant une très grande diversité de profils. Les questions d'opinion sont rares : il est important qu'il y en ait parce qu'elles permettent de rendre compte des expériences ressenties et qu'elles sont un lieu d'expression individuelle. Mais nous avons privilégié les questions de faits parce que la précarité, ce sont d'abord des faits objectifs liées aux conditions matérielles de travail. Notre expérience en matière de consultation quantitative nous a aussi permis d'établir un document lisible, facile à remplir, attentif aux écueils classiques de ce type de démarche.

Logiciels de saisie et de traitement des données. Dès lors que la décision était prise par l'intersyndicale, il fallait aller vite. Nous avons choisi la diffusion et la collecte *via* l'outil en ligne offert par Google Docs. Celui-ci comporte quelques défauts dans le formatage du questionnaire en ligne ou la manipulation des données, mais s'est avéré fiable et pratique. Les données ont été ensuite récupérées sous EXCEL, puis transférées sous le logiciel MODALISA.

⁵ Pour un commentaire plus détaillé de cette architecture, des raisons qui lui ont présidé et pour la lecture du texte *in extenso* du questionnaire, se reporter à l'annexe n. 1.

Un questionnaire anonyme. Nous avons été d'autant plus vigilants au respect de l'anonymat des répondant.e.s que nous savons combien il peut être difficile, voire pénalisant, pour des personnes très dépendantes de leurs employeurs et sur un marché du travail très concurrentiel de s'exprimer ouvertement sur leurs conditions de travail. A tel point que nous n'avons posé aucune question concernant leur lieu géographique de vie et de travail pour qu'ils et elles ne craignent pas qu'on les repère ; ce faisant, nous nous privions d'une information intéressante ; mais nous savons que poser une question de ce type nous faisait courir le risque d'un refus important de réponses, ce qui aurait été encore plus dommageable pour l'analyse.

Un questionnaire bilingue

Au bout de quelques jours, un volontaire qui avait peiné à répondre au questionnaire en Français s'est manifesté pour le traduire en Anglais. La version anglaise a reçu 30 réponses au total, facilitant la compréhension d'une part des précaires non francophones.

Rapport final – mode d'emploi

Nous avons construit ce rapport de telle sorte qu'il puisse être lu de plusieurs manières et à différents niveaux.

La première partie constitue une synthèse des résultats présentés de façon plus analytique par la suite. Elle conjugue les principales découvertes du questionnaire saisies d'un point de vue quantitatif avec l'analyse qualitative des commentaires libres rédigés par les répondant.e.s en fin de questionnaire. L'ensemble donne à voir l'expérience de la précarité dans sa globalité.

La deuxième partie, quant à elle, revient largement sur les données concernant chaque catégorie de personnes précaires : chercheur.e.s (doctorant.e.s et docteur.e.s), personnels techniques (ingénieur.e.s, bibliothécaires, etc.), enseignant.e.s vacataires ou contractuel.le.s, ainsi que personnels administratifs (secrétaires, comptables, etc.), essentiellement selon leur niveau de diplôme, leur âge, leur sexe, leur appartenance disciplinaire et leur métier au sein de l'ESRP. Elle présente la matière des données recueillies par le questionnaire : des tableaux et des graphiques commentés développent les principaux résultats présentés dans un premier temps.

Enfin, des annexes viennent encore satisfaire le lecteur curieux. La première, comme il se doit, donne accès au texte du questionnaire, dont l'architecture est commentée. La deuxième et la troisième sont faites de tableaux et de graphiques complémentaires dont le corps du texte a été élagué pour plus de lisibilité.

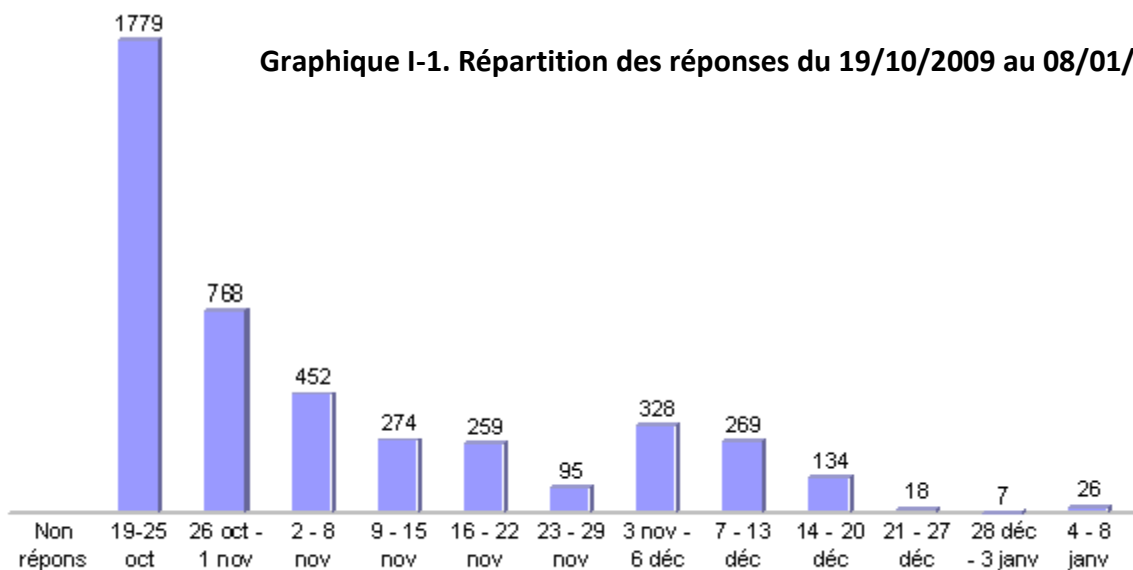
PREMIÈRE PARTIE

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS

1.

UN QUESTIONNAIRE TRÈS ATTENDU

Plus de 1 000 réponses en moins de 36 heures. Lorsque, le 20 octobre dernier, le questionnaire destiné à l'ensemble des précaires de l'ESRP a été mis en ligne, la réaction a été immédiate et massive. 34,6% ont répondu dès les premiers jours (entre le 19 et 25 octobre), la moitié avait répondu en moins de deux semaines. Cette mobilisation rapide et forte fait écho aux nombreux remerciements que les répondant.e.s ont formulés en fin de questionnaire (dans des espaces d'expression libre prévus pour leurs commentaires) : ils et elles témoignent d'une satisfaction à être « enfin entendu.e.s » sur une dimension fondamentale de leur travail et donc de leur vie. Le seul fait d'être consulté.e.s sur la question de la précarité a été assimilé à un geste de reconnaissance dont ils et elles disent manquer cruellement au quotidien, la précarité étant non seulement une réalité matérielle mais aussi un stigmate dans le monde du travail. Un travailleur précaire, c'est un travailleur « invisible » et un travailleur de « deuxième catégorie », ainsi que l'ont signifié plusieurs répondant.e.s. Le questionnaire a dès lors souvent été accueilli comme une sortie de l'invisibilité et la possibilité d'une prise de parole.



Les SHS et les chercheur.e.s dans toutes les disciplines sont plus réceptifs aux enquêtes par questionnaires. Dans un premier temps, nous avons craint une sur-représentation des répondant.e.s issu.e.s des SHS mais le rattrapage s'est fait progressivement dans les autres champs disciplinaires, en particulier dans les sciences dites « de la vie »⁷. Par ailleurs, si les ITA/BIATOS forment la part la plus importante du corpus (29,6%), ils sont en réalité minoritaires si l'on additionne les autres catégories qui correspondent toutes au métier de chercheur.

⁶ Voir annexe, tableau A-1.

⁷ Voir annexe, graphique A-1.

QUI SONT LES PRÉCAIRES DE L'ESRP ?

Si le dépouillement du questionnaire a mis au jour certains résultats que nous supposions déjà (la féminisation de certains secteurs, l'allongement de l'âge d'entrée dans un emploi pérenne de chercheur.e et sa raréfaction, l'incroyable diversité des profils), il a permis de les confirmer et de les appréhender de manière plus détaillée. Et surtout il a révélé l'ampleur de certaines situations que nous ne soupçonnions pas. Le questionnaire est l'occasion de prouver combien nombre d'idées reçues concernant la précarité dans l'ESRP sont fausses.

Pas des « petits jeunes ». Dans l'ensemble, les répondant.e.s se répartissent à parts égales avant et après 30 ans. Ce qui signifie qu'il s'agit d'une population plutôt jeune. Pour autant, de fortes disparités en fonction du champ disciplinaire se font jour. Dans les MITT, les répondant.e.s sont beaucoup plus jeunes que les autres : trois sur quatre (76%) ont moins de 32 ans et 64% moins de 30 ans. Au contraire, dans les SHS, les moins de 30 ans sont minoritaires (44%).

Deux catégories retiennent particulièrement l'attention : les personnels administratifs et les docteur.e.s sans poste. Toutes deux sont constituées de travailleur.se.s dont la formation est terminée et il est frappant de constater que la précarité touche souvent dans leur cas des âges qui, pour la population française en général, sont des âges d'installation professionnelle et familiale – étapes de la vie rendues beaucoup plus difficiles par la précarité. Le personnel administratif est en moyenne le moins jeune dans l'ensemble des répondant.e.s puisqu'un.e sur trois seulement a moins de 32 ans ; en ce qui concerne les docteur.e.s sans poste, ils ont en moyenne 33,1 ans – 26,5% ont moins de trente ans, plus du quart (27,2%) 35 ans ou plus.

Mais l'âge en tant que tel n'est pas tout, et il prend plus de sens encore lorsqu'il est associé à la *date d'entrée en précarité*. Ne pas être jeune dans un statut professionnel, ce n'est pas seulement avoir plus ou moins de trente ans, c'est être dans ce statut depuis longtemps. Lorsqu'on est précaire en tant que secrétaire dans une université depuis dix ans, à faire, année après année, le même travail, mais seulement dix mois par an (la coupure estivale se traduisant généralement par une interruption des CDD pendant deux mois), on a des raisons de se demander pourquoi on ne peut accéder à un statut pérenne. Justifier le statut de non-permanent.e.s en termes de transition vers une intégration professionnelle ressemble dans ce type de cas, nombreux, à un mensonge dont la prise de conscience renforce encore la souffrance liée à des conditions matérielles difficiles.

Nota Bene. L'explosion de la précarité est récente, particulièrement dans la recherche, et, si cette tendance perdure, les précaires âgés seront de plus en plus représentés dans toutes les catégories professionnelles.

Des chercheur.e.s, des enseignant.e.s, mais aussi des technicien.ne.s et des administratif.ve.s. Le discours dominant sur la précarité dans la recherche se centre sur les chercheur.e.s et les enseignant.e.s-chercheur.e.s. Les contrats seraient un moment de consolidation des apprentissages du métier, et permettraient une sélection des « meilleurs », parmi ceux qui

persévèrent. Il est une catégorie pourtant aussi nombreuse, dont on parle peu, invisible parmi les invisibles, qui concerne les emplois d'Ingénieurs, Techniciens, Bibliothécaires et Administratifs : ITA dans les établissements de recherche, BIATOS dans les universités. Ce sont des agent.e.s d'accueil, des magasinier.e.s et des ouvrier.e.s de service, des ingénieur.e.s de recherche, des gestionnaires de réseaux informatiques, des gestionnaires de contrats, des responsables de services techniques ou de bibliothèques, enfin des technicien.ne.s de laboratoires, des préparateur.trice.s, des infirmier.e.s – toutes fonctions sans lesquelles l'activité quotidienne des universités et de la recherche ne pourrait être effectuée.

Ils et elles sont 1 820 à déclarer une fonction d'ITA/BIATOS (29% de l'ensemble), soit 1 181 ingénieur.e.s et 639 administratif.ve.s ou technicien.ne.s⁸. Cette activité peut être secondaire ou occasionnelle : nombre d'entre eux occupent plusieurs emplois. Par exemple, 27 ingénieur.e.s ont également un emploi d'administratif, 136 effectuent des vacances d'enseignement, préparent un doctorat ou se considèrent comme post-doctorant.e.s. De même 48 administratif.ve.s et technicien.ne.s effectuent en outre des vacances d'enseignement ou préparent un doctorat. Les autres occupent leurs fonctions de façon exclusive, et pour beaucoup, depuis longtemps. Ils sont le plus souvent recrutés pour une mission limitée dans le temps (42%), pour assurer la continuité d'un service dans l'attente d'ouverture d'un concours (16%) un remplacement temporaire pour remplacer un.e titulaire en congé maladie ou maternité, ou encore en détachement (10%). Toutefois la mission peut être pérenne, lorsque le titulaire n'est pas remplacé, pour suppléer l'absence de recrutement et la continuité du service. Le recours à la précarité permet au laboratoire ou au service de faire face à un surcroît de travail, au manque de personnel titulaire, à une nouvelle fonction.

Leur dernière principale caractéristique est la faiblesse de leur rémunération : en 2009 plus d'un ITA/BIATOS sur quatre (29%) a perçu en moyenne une rémunération mensuelle inférieure à 1 250 € et, un sur dix moins de 1 000 €.

Des femmes plus souvent que des hommes. Près de 60% des enquêté.e.s sont des femmes. Elles sont largement majoritaires dans le domaine des SHS (68%). Elles sont surreprésentées dans les emplois administratifs (près de 9 sur 10⁹). Ces deux résultats sont peu surprenants, il s'agit là de féminisations anciennes. En revanche, ce qui frappe, c'est à quel point le sexe est lié au montant des rémunérations. Si cela est vrai dans l'ensemble de la population travaillant en France, dans le cas des répondant.e.s du questionnaire présenté ici, les inégalités sont particulièrement importantes. Ainsi une femme sur trois gagne moins de 1 250 € par mois, contre un homme sur cinq. A l'autre extrémité de l'échelle, elles sont moins d'un quart (23%) à gagner plus de 1 750 € contre un tiers pour leurs homologues masculins.

Ces différentiels de salaires semblent affecter tous les groupes de disciplines, même si cela est particulièrement patent en SHS et dans les services administratifs. Comme le montant des allocations doctorales, des contrats d'ATER, c'est-à-dire le montant de toutes les rémunérations liées à des « statuts » de hors statuts, sont réglementés et ne souffrent aucune discrimination sexuée, ces différences conduisent à faire l'hypothèse que les femmes sont plus souvent employées en temps très partiel, ou bien sur des bases très atypiques voire dérogatoires aux droits ordinaires des salarié.e.s, qu'elles sont plus souvent en vacances instables que les hommes. Le fait qu'elles soient plus souvent qu'eux déclassées dans leur travail renforce encore cette

⁸ Les personnes qui se réfèrent à la fonction d'ITA/BIATOS sont au nombre de 1555.

⁹ 88%, cf. tableau II-3.

tendance. Car, si l'on compare la proportion de ceux qui touchent entre 1 250 et 1 500 €, la différence est faible : ces montants correspondent à 20% des femmes et près de 18% des hommes. Mais ce qui est frappant, c'est que la proportion de celles qui touchent moins que cette somme est supérieure de neuf points à celle qui concerne les hommes !

Il semble que, dans l'ESRP comme ailleurs dans le monde du travail, les inégalités entre les sexes se retrouvent aussi dans le fait d'avoir un emploi stable ou non : parmi les précaires, les femmes sont les plus précaires, et elles ont plus de probabilités d'être précaires, à fonction comparable, que des hommes. Ainsi on constate que si la population des technicien.ne.s est majoritairement faite d'hommes dans le cas des titulaires¹⁰, elle est majoritairement peuplée de femmes dans notre corpus de répondant.e.s (58% : cf. tableau II-3).

Les plus précaires sont en SHS. Dans toutes les catégories de personnels, la spécificité des SHS ressort. En ce qui concerne le montant des rémunérations, elle se vérifie dans toutes les catégories : depuis le financement de la thèse (beaucoup plus rare là qu'ailleurs), jusqu'à l'accès à des postes statutaires de chercheur.e.s en passant par les fonctions administratives et techniques (45% des personnes dans ces fonctions, en SHS, gagnent moins de 1 250 € par mois, dont 16% moins de 1 000 €). Les choses vont de même en ce qui concerne l'irrégularité des rémunérations. Ce qui se retrouve dans le fait que trois enquêté.e.s sur dix de ce secteur travaillent ailleurs, tandis que ce n'est le cas que de un sur dix en MITT et... six sur cent en SDV. De la même façon, les répondant.e.s ne bénéficiant d'aucun espace de travail attitré appartiennent 9 fois sur 10 aux SHS. Ils et elles ne sont d'ailleurs que 30% à disposer d'un bureau attitré, contre 55 à 58% dans les autres disciplines, et ils/elles ne bénéficient d'un ordinateur attitré que dans un tiers de cas, contre 79 à 87% ailleurs. Le fait que les SHS apparaissent comme regroupant les plus précaires dans cette enquête constitue une information importante par rapport aux résultats du rapport de l'OST¹¹ dédié aux organismes de recherche et aux établissements membres de la Conférence des présidents d'université (CPU), et ne prenant pas en compte les vacataires.

Les plus précaires sont à l'université. Les personnes recrutées par le CNRS sont souvent « alignées », en fonction de leur diplôme, sur le statut des ITA. Cela leur procure le plus souvent un équivalent salarial des titulaires « Ingénieurs de recherche » pour les docteur.e.s, « Ingénieurs d'études » pour les doctorant.e.s, etc. Pour ceux et celles qui sont seulement enseignant.e.s en vacation, c'est le tarif des heures complémentaires qui est appliqué. Pour les docteur.e.s, les situations sont plus variées. Les plus basses rémunérations concernent les personnes qui ont pour employeur – et financeur – « l'université ou l'enseignement supérieur » (36% touchent moins de 1 250 €), tandis que les meilleures rémunérations vont plutôt à ceux et celles qui sont employé.e.s soit par des institutions de recherche comme le CNRS, l'Inserm, le CEA, etc., soit sous contrats du privé, d'autant que ces contrats sont souvent financés à partir de contrats ANR, ou régionaux, voire *via* des fondations.

Ce qui revient le plus souvent dans les dénonciations que les répondant.e.s ont inscrites en fin de questionnaire, ce sont deux spécificités qui rendent la précarité insoutenable à l'université, et qui expliquent en partie la faiblesse des rémunérations sur l'ensemble des précaires qu'elle emploie : d'une part, pour les administratif.ve.s, avoir des CDD sur dix mois à l'année ; d'autre part, pour les chargé.e.s de cours de plus de 28 ans sans emploi principal ailleurs, ne pas être rémunéré.e.

¹⁰ En 2008 par exemple, 66% des techniciens titulaires du CNRS sont des hommes (source CNRS, Bilan social 2008).

¹¹ OST = Observatoire des Sciences et des Techniques. Il publie un rapport biennal sur les « Indicateurs de sciences et de technologies ». Le dernier est sorti en 2008. Sur les limites du comptage de l'OST, lire le rapport p. 9.

A l'université, les administratif.ve.s contractuel.le.s sont payé.e.s 10 mois par an

Pour éviter de verser des indemnités de chômage aux administratif.ve.s contractuel.le.s entre deux contrats, l'université favorise l'établissement de CDD de dix mois : comme l'enseignement est interrompu durant l'été, l'université coupe les vivres à ses administratif.ve.s en CDD à ce moment-là ; elle sait qu'elle a de grandes chances de les retrouver en septembre. Pendant les deux mois d'été, plus de salaire. On se rend alors compte que le calcul des rémunérations en moyenne, s'il est nécessaire, n'est pas suffisant pour comprendre la réalité de la précarité qui est faite souvent de salaires non seulement bas mais irréguliers. Ainsi, gagner 1 200 € sur dix mois équivaut à 1 000 € en moyenne sur 12 mois en volume mais ne recouvre pas du tout la même réalité qualitative : lorsqu'on a déjà un salaire bas, empêchant toute épargne en cas de coup dur, le coup dur régulier, deux mois par an, coûte cher.

A l'université, les chargé.e.s de cours de plus de 28 ans ne sont pas payé.e.s

Du côté des doctorant.e.s et des docteur.e.s sans poste, c'est « la règle des 28 ans » qui revient continuellement dans leurs récriminations et sape leur quotidien. En effet, il est exigé des chargé.e.s de cours de plus de 28 ans qu'ils aient un contrat principal ailleurs garantissant à lui seul leur couverture sociale (900 h au minimum) : l'université les rémunère à cette condition. Bien sûr, les doctorant.e.s et docteur.e.s sans poste, qui ont souvent plus de 28 ans¹², donnent des cours/TD à l'université : ils savent bien qu'ils n'ont pas d'autre choix s'ils veulent que leur CV reste « compétitif » dans la course aux postes statutaires. Un bon CV contient une charge de cours régulière. Ils ont deux possibilités : soit ils donnent des cours gratuitement, soit ils donnent des cours clandestinement en usant de « prête-noms » parmi les enseignant.e.s statutaires de leur UFR. Les deux se font. Au vu des caractéristiques socio-démographiques des répondant.e.s, et des informations qu'ils nous ont données, ils sont nombreux dans ce cas-là ; seuls 11,6% d'entre eux ont révélé la gratuité de leur travail d'enseignement ou la pratique du prête-nom (ou autres « fausses » factures : cf. tableau II-17). Pour des raisons évidentes. Là, encore, le niveau des rémunérations n'est pas suffisant pour rendre compte de la précarité, ni même leur irrégularité : celle-ci est aussi faite de hontes individuelles et de prises de risques en cas de solidarité de la part des personnels statutaires.

¹² Particulièrement en SHS, où les thèses sont moins financées, et donc plus étalées dans le temps, et dont l'étape empirique est souvent plus longue que dans les autres disciplines.

3. REPENSER LES CATÉGORIES DE LA PRÉCARITÉ DANS L'ESRP

Les commentaires libres en fin de questionnaire ont pu être l'occasion de critiques concernant le contenu du questionnaire lui-même. Le plus souvent, il s'est agi de dire que la situation du ou de la répondant.e était tellement compliquée et mêlait tant de cadres de travail différents, qu'il ou elle avait eu du mal à « *rentrer dans toutes les cases* ». C'est que la précarité est par définition faite d'hétérogénéité, de coïncidences dans un même laps de temps de fonctions différentes, de décalages dans les rémunérations... Au total, il y a quelque chose de presque impossible à vouloir en rendre compte de façon linéaire et globale. Si les logiques qui sous-tendent la précarité sont communes à tou.te.s ainsi qu'une partie de ses effets, c'est une de ses caractéristiques que de ne pas constituer en soi un statut réglementé, défini, sur lequel adosser des droits mais bien plutôt une constellation de situations individuelles, individualisantes, et discontinues.

Le « post-doc » ou l'arbre qui cache la forêt des docteur.e.s. Sur les 4 409 répondant.e.s à l'enquête, près d'un tiers sont docteur.e.s (n=1 535). On pourrait s'attendre à ce que le groupe des docteur.e.s précaires soit essentiellement constitué d'un profil dominant, répandu dans les représentations communes : celui du « postdoc », jeune chercheur.e dont la précarité, consécutive à la thèse, serait une étape transitoire et instituée de la carrière, de courte durée, organisée autour d'un contrat à durée déterminée stable, de bonnes conditions de travail et préfigurant une intégration ultérieure dans la recherche et l'enseignement supérieur. L'enquête précaire met parfaitement en évidence ce que le milieu de l'ESRP observe depuis plusieurs années : cette figure du « postdoc » est seulement l'une des situations de précaire parmi de nombreuses autres, bien moins enviables. Tant dans leurs trajectoires que leurs conditions de travail actuelles, le groupe des docteur.e.s ayant répondu à l'enquête est traversé par une hétérogénéité considérable.

Les docteur.e.s sans poste sont loin d'être toujours des diplômé.e.s récent.e.s qui seraient dans une situation de précarité de manière brève et transitionnelle : seul un petit tiers a obtenu son doctorat depuis 2006 (32,9%). La situation de « jeune diplômé.e » est relativement minoritaire. Les autres sont dans l'ESRP comme précaires-docteur.e.s depuis au moins trois ans. Plus du quart des docteurs précaires ont soutenu leur thèse avant l'année 2005 et le sont donc depuis plus de cinq ans.

Plus d'un tiers des docteur.e.s précaires ne se définit pas comme « post-doc » et plus de 70% d'entre eux ont eu au moins trois contrats ces dernières années, 47% au moins quatre. Parmi celles et ceux qui ont un contrat au moment de l'enquête (près de 80% des docteur.e.s précaires), les CDD courts (d'un an maximum) sont de loin les plus nombreux (61,3%). Le contrat stable est de relativement longue durée est rare : la part des individus ayant signé un contrat de plus de deux ans représente un dixième (10,8%) de l'ensemble des docteur.e.s précaires.

Les doctorant.e.s sont des travailleur.se.s précaires à part entière. Régulièrement perçu.e.s comme des étudiant.e.s, les doctorant.e.s assurent pourtant beaucoup de cours à l'université, organisent des colloques, publient des articles, en un mot participent largement à faire fonctionner l'ESRP qui ne pourrait se passer de cette main d'œuvre, nombreuse et peu exigeante sur le plan de la rémunération.

Beaucoup d'entre eux, particulièrement en SHS, ne sont pas financés pour réaliser leur thèse. L'absence d'allocation de recherche ou la fin d'un contrat doctoral avant l'achèvement de la thèse ouvre les portes à un cercle vicieux difficile à rompre : la précarité renforcée implique, pour continuer d'avoir des revenus, l'exercice de nouvelles activités au détriment de la recherche doctorale. Celle-ci est alors terminée plus tard, quand elle n'est pas abandonnée en cours de route par nécessité financière. Le fait d'entrer dans le métier de chercheur.e par la précarité n'est pas anodin : elle constitue pour beaucoup de doctorant.e.s, particulièrement en SHS, un mode d'accès devenu presque normal, et les habitue à supporter de lourdes contraintes pour mener à bien leurs recherches en même temps qu'elle leur renvoie l'image que la recherche est un métier particulièrement dévalorisé dans la société française.

La précarité est devenue une carrière. L'enchaînement de contrats de plus ou moins courts termes semble la règle pour l'ensemble des répondant.e.s. 57% auraient déjà enchaîné au moins trois contrats, et 16% en seraient au moins à six. Si les personnels administratifs sont les plus nombreux à être concernés par ce type de gestion, ils ne sont pas les seuls dans ce cas. Même dans les MITT, ils sont 44% à déclarer avoir déjà eu au moins trois contrats (le niveau serait de l'ordre de 58 à 60% en SDV et en SHS).

Parmi les administratif.ve.s, technicien.ne.s, ingénieur.e.s et docteur.e.s sans poste, nombreux sont ceux et celles qui, pour tout commentaire subsidiaire en fin de questionnaire, ont raconté leur trajectoire dans le sous-monde de la précarité, précisant les durées, les fonctions et les statuts successifs par lesquels ils et elles sont passé.e.s. Se dégagent ainsi de véritables *carrières précaires*, toujours ponctuées d'un manque de confiance dans l'avenir, d'un discours sur l'usure et sur les renoncements qu'elles produisent en termes d'installation (familiale, immobilière, etc.).

A titre d'exemple, entre 6 et 8% des ITA/BIATOS ont une ancienneté supérieure à 10 ans dans l'emploi précaire au sein de l'ESRP. On ne relève pas de différence selon les disciplines à cet égard, en revanche les ITA/BIATOS des services (d'une université ou d'un établissement scientifique et technique) sont près de deux fois plus nombreux à avoir plus de 10 années d'ancienneté que ceux des laboratoires (11%).

Autre exemple : les docteur.e.s. Sur les 1 535 que compte l'enquête, seulement un dixième n'a connu qu'un seul contrat au cours des cinq dernières années. L'écrasante majorité a été contrainte de les multiplier. L'absurdité de la précarisation de l'ESRP apparaît nettement lorsqu'il est demandé aux répondant.e.s : « au cours des cinq dernières années, avez-vous eu des contrats de nature différente pour effectuer les mêmes tâches au sein de l'ESRP ? ». Près de 60% des répondant.e.s concerné.e.s répondent « oui », pointant le contournement juridique permettant l'accumulation de contrats disparates destinés à reconduire un même travail qui pourrait donner lieu à un emploi stable.

Témoignage : une docteure sans poste accumule les contrats

« Depuis l'obtention de ma thèse en 2004, je suis dans une situation précaire. J'ai effectué un post-doc à l'IRD [*Institut de recherche pour le développement*] en ayant trouvé par moi-même le financement pendant 2 ans et qui n'était pas très élevé (1 200 €/mois). J'ai ensuite eu quelques mois de vacances et un CDD de 6 mois en tant qu'IR [*Ingénieure de recherche*] cette année.

J'ai accepté de travailler bénévolement à un moment pour terminer un article de mon travail de post-doc et la même chose m'était demandée suite à mon CDD cette année mais là, j'ai refusé... ce qui n'a pas été compris et jugé comme un manque de motivation et de passion pour le travail de chercheur...

En trois ans, j'ai vu le nombre de postes des concours de CR [*chargés de recherche titulaires*] diminuer drastiquement et ne permettant pas d'être optimiste quant à l'obtention d'un poste.

Je suis au chômage depuis six mois et si ma situation professionnelle ne change pas, je serai au RSA dans un mois. » [femme, 38 ans, géographie, soutenance de thèse en 2004]

QUE SIGNIFIE ÊTRE PRÉCAIRE DANS L'ESRP ?

Recevoir une rémunération au lance-pierre ou pas de rémunération du tout. A l'exception de la figure minoritaire du « post-doc », ayant un contrat de recherche long et bien rémunéré (44% des docteur.e.s gagnent plus de 1 800 € par mois), tous les autres doivent faire avec des revenus annuels bas, et irréguliers, avec souvent des mois sans rémunération – pour cause de délai de carence des indemnités de chômage, de délai bureaucratique de règlement des heures d'enseignement effectuées à l'université, de CDD à répétition mais savamment interrompus durant quelques semaines pour tromper la règle juridique de la répétition de plus de 6 CDD consécutifs sur un même poste (sauf à pérenniser l'emploi), etc.

La discontinuité est une des grandes caractéristiques de la précarité à l'ESRP. A titre d'exemple, seulement 29,1% des 1 535 docteur.e.s précaires n'ont jamais connu d'interruption d'activité au cours des cinq dernières années, tandis que 41,6% ont connu une interruption d'au moins six mois. Plus d'un quart n'a pas eu d'activité dans l'ESRP pendant au moins un an au cours des cinq dernières années.

Et les rémunérations sont souvent basses. Ainsi 36% des personnes employées par l'université touchent moins de 1 250 € par mois (en moyenne sur l'année). Ainsi qu'on l'a vu plus haut, le travail gratuit n'est pas rare (à titre d'exemple, il concerne 9% des doctorant.e.s en SHS), ou bien payé illégalement grâce à des prête-noms, des « fausses » factures ou en nature (11,6% des chargé.e.s de cours¹³). Pour une vision générale, on retiendra les salaires médians mensuels suivants, en fonction des champs disciplinaires (toutes catégories de personnels confondues, à l'exception bien sûr des personnes travaillant dans des « services », hors de toute discipline scientifique) : 1 570 € en MITT, 1 395 € en SDV, 1 255 € en SHS.

Cumuler les employeurs, les financeurs, les fonctions. Parmi les 4 409 répondant.e.s à l'enquête, nombreux.ses sont ceux qui déclarent occuper à la fois une position de chargé.e.s de cours, souvent sous un « statut » de vacataires (c'est dire qu'ils enseignent et sont le plus souvent des chargés de TD à l'université), tout en faisant ou non une thèse. Les docteur.e.s-précaires – dont certain.e.s ne sont pas rémunéré.e.s mais restent dans un laboratoire afin d'y parfaire leurs dossiers de candidature à des postes statutaires – ne sont pas non plus en nombre négligeable à cumuler plusieurs activités, d'ailleurs intimement liées, comme la recherche, l'enseignement, la gestion, etc. Sans oublier le fait que certains de ces précaires occupent, selon des horaires variables, des fonctions plus ou moins administratives, cumulées souvent avec d'autres fonctions plus proches de la recherche.

Ainsi les 1 555 répondant.e.s qui se sont défini.e.s comme ITA/BIATOS déclarent 3 952 situations différentes ce qui revient en moyenne à deux types de contrats par personne (qu'ils soient simultanés ou successifs). Certain.e.s ont tenu à préciser leur origine : hôpitaux, associations, fondations, entreprises privées, agences, communautés territoriales (régions essentiellement) et même un donateur ou des haras nationaux. Par exemple 195 ITA/BIATOS ne sont financées que

¹³ Cf. tableau II-17.

par l'ANR, mais 377 perçoivent un financement ANR associé à un autre financement (entreprise privée, association, contrat européen, région ou ministère). D'autres signalent être rémunérés sur un fond commun du laboratoire, sur fond propre d'un institut ou doivent chercher eux-mêmes leur rémunération. Deux employeurs peuvent même assurer la rémunération d'un même travail.

Autre exemple significatif, les chargé.e.s de cours. En plus de leurs heures d'enseignements en vacation, qu'ils ou elles assurent au sein de l'université, ils/elles sont nombreux.ses à avoir aussi d'autres charges d'enseignements en dehors. Ainsi, ils assurent en moyenne des enseignements dans au moins une autre institution en plus de l'université. Sur les cinq dernières années, ils sont tout de même 51% à avoir ainsi eu de un à trois employeurs différents ; 19% de quatre à neuf employeurs, et 2% plus de dix au cours des cinq dernières années.

Recevoir une rémunération qui ne soit pas adaptée aux diplômes et qui ne tienne pas compte de l'expérience. Qu'il s'agisse du revenu moyen déclaré ou de l'évolution de salaire, la précarité est souvent caractérisée par une impossibilité pour les précaires de valoriser des expériences professionnelles antérieures comme cela peut être le cas dans les contrats du secteur privé ou *via* des rattrapages d'ancienneté dans la fonction publique. Ainsi la faiblesse des budgets alloués aux contrats post-doctoraux et aux recrutements de docteur.e.s sur des bases de courte durée les oblige à accepter les revenus les plus bas possibles, quand ceux-ci ne sont pas en deçà de leur qualification. De même, parmi les ITA/BIATOS, 59% n'ont connu aucune progression au cours de leurs différents emplois, et 36%, parce qu'ils ont une grande ancienneté dans la recherche et des CDD « encadrés » sur le plan conventionnel¹⁴, ont vu une progression de leur salaire. Cependant peu de précaires ITA/BIATOS (74%) bénéficient d'un contrat qui prévoit une augmentation de salaire et beaucoup ignorent les clauses précises de leur contrat relatives à leur salaire et à sa progression (14%). Le contenu du travail et les conditions attachées au contrat sont rarement négociées (43% ne négocient rien).

Être à la merci de ses supérieurs hiérarchiques. Dans les commentaires de la fin du questionnaire, il est beaucoup question de harcèlement (moral ou sexuel) de la part des supérieur.e.s hiérarchiques. Si les précaires ne sont pas les seul.e.s à subir du harcèlement au travail, il va de soi que le fait d'être particulièrement dépendant.e de ses supérieur.e.s hiérarchiques renforce les rapports de domination. Ces derniers, du fait de la précarité, existent même entre statutaires et non statutaires de fonctions et de diplômes équivalents : du coup, la violence sociale n'émane pas seulement des supérieur.e.s hiérarchiques mais, le cas échéant, de l'ensemble des collègues statutaires.

¹⁴ Des organismes comme le CNRS prennent en compte l'ancienneté des précaires sous CDD. Elle est souvent partielle, selon les sources de financement des précédents contrats, et récente marquant ainsi une consolidation de l'emploi précaire qui devient une norme comme les autres statuts d'emploi, à côté de l'emploi titulaire ou du CDI.

Témoignage : une administrative ayant un doctorat à propos de harcèlement

« Il me semble important de préciser aussi que j'ai choisi de ne pas demander le renouvellement d'un poste d'Ater parce que je subissais une situation de harcèlement (moral et sexuel). Je ne suis pas la seule. Ces pratiques sont omniprésentes. Lodge¹⁵ l'avait dit, et ça n'a pas changé depuis 1968, l'université est réellement un petit monde. » [femme, 28 ans, doctorat, administrative et chargée de cours dans une université]

N'être jamais reconnu.e comme un personnel de l'ESRP à part entière. Le renforcement des rapports hiérarchiques du fait de la différence de statut entre les personnels accroît les tensions au sein des équipes de travail. Elles vont de pair avec une délégitimation des travailleur.se.s précaires qui doivent toujours faire leurs preuves deux fois plus que les autres, sont implicitement dévalorisé.e.s du fait qu'ils ou elles ne sont pas titulaires. La dévalorisation n'est pas qu'un sentiment, elle s'appuie sur des réalités objectives – ne pas voir son nom en bas d'un article, ne pas avoir son nom sur la porte de son bureau, ne pas avoir de bureau, ne prendre part à aucune décision concernant le collectif de travail, gagner moins que ses collègues titulaires à niveau de diplôme, de compétence et d'ancienneté équivalents, etc. Elle s'accompagne souvent, particulièrement pour les ITA/BIATOS, d'un déclassement professionnel.

Le seul terme de « précaire » est vécu par beaucoup des répondant.e.s comme un stigmat. Le questionnaire s'adressait aux « précaires de l'ESRP » et ce sont donc les personnes qui se sont reconnues dans ce (non-)statut qui ont répondu. Néanmoins, tout en reconnaissant cette appellation comme décrivant de façon adéquate leur position dans l'ESRP, certaines ne la supportent pas. Elle n'est pas seulement descriptive mais connotée, ce qui en dit long sur ce que le fait d'être associé.e au terme « précaire » dans l'ESRP a de dévalorisant.

Ne pas pouvoir se projeter dans l'avenir. Les conséquences sur la vie privée, notamment l'installation dans une vie conjugale/familiale stable et l'accès à un logement, sont longuement décrites dans les commentaires des répondant.e.s. L'absence de perspective à moyen terme, le manque de ressources, la confirmation qu'on ne vaut pas grand-chose parce qu'on ne peut accéder à une location en raison d'un dossier pas assez « fiable », l'obligation à la mobilité particulièrement dans les MITT et les SDV, sont autant de freins à la possibilité de se projeter dans l'avenir et de s'intégrer socialement.

¹⁵ David Lodge est un universitaire et écrivain britannique, connu notamment pour son ouvrage *Un tout petit monde*, Rivages et Payot, 1992 (première publication, en anglais : *Small World*, 1984).

PERSPECTIVES D'AVENIR ET REVENDICATIONS DES PRÉCAIRES

Vouloir continuer, vouloir partir. Un apparent paradoxe transparaît dans les résultats lorsqu'à la question sur leur confiance dans la possibilité d'avoir un poste durable dans l'ESRP, la majorité des enquêté.e.s répondent par la négative alors qu'ils ne sont que 7% à déclarer ne pas « *envisager de continuer à travailler dans l'ESRP* ». Le paradoxe se retrouve dans toutes les catégories et dans les deux sexes. Il est renforcé par le fait qu'une majorité (particulièrement parmi les chercheur.e.s, doctorant.e.s et docteur.e.s) dit penser présenter les concours de la fonction publique.

Lorsqu'on étudie les commentaires de la fin du questionnaire, on découvre que le paradoxe recouvre en fait une double signification. C'est le mot « *passion* » qui le résout d'abord : il revient très souvent, et toujours il est balancé par un sentiment de désespoir. La passion, particulièrement peut-être pour les chercheur.e.s, est ce qui les fait tenir en même temps que ce qui les fait le plus souffrir : ils et elles souffrent de mettre autant d'énergie pour aussi peu de reconnaissance, de devoir consacrer tellement de temps à la course aux postes et aux financements plutôt qu'à leurs projets de recherche qui les passionnent, de voir qu'une des principales finalités de la recherche – la connaissance – est désormais dévaluée au profit de perspectives purement économiques. La passion a pour corollaire la difficulté d'en finir après des années d'endurance. Les enquêté.e.s, tous métiers confondus, font le point dans leurs commentaires, et évoquent les efforts fournis pour faire tourner un service, monter un fonds de bibliothèque ou mener à bien une thèse dans des conditions souvent défavorables avec l'espoir, au long des années, de voir ces efforts justement récompensés. Quitter le navire apparaît dès lors douloureux, et très coûteux. Il s'agit de couper avec une envie et de jeter par-dessus bord des années de travail.

Partir reste une possibilité pour beaucoup néanmoins : à court terme, l'étranger est la principale destination. L'horizon du départ, à long terme, évoqué comme l'ultime alternative, est aussi une façon de continuer à se motiver, pour rester au contraire : en invoquant un départ imaginaire, beaucoup invoquent en fait une fin à la précarité.

Exiger un droit du travail au moins aussi protecteur dans que dans le secteur privé. Les commentaires de fin de questionnaire ont aussi été bien sûr l'occasion d'indignations et d'attentes fortes. Elles concernent d'abord l'injustice des situations au regard de la précarité ailleurs que dans l'ESRP, c'est-à-dire en fait dans le privé. Être précaire n'est pas chose facile, mais d'autant moins dans un système qui n'accorde pas de prime de précarité, entraîne des délais de rémunération longs ainsi que d'indemnisation au moment du chômage lorsque celle-ci dépend de l'université (il faut compter deux à trois mois « blancs » après la fin d'un contrat qui ne sont généralement rattrapés qu'à la fin de la période de chômage, c'est-à-dire souvent lorsqu'un nouveau contrat débute) et permet une prolongation des CDD, sans obligation pour l'employeur d'une quelconque pérennisation, beaucoup plus longue que dans le privé.

Exiger la création de postes statutaires et la titularisation des précaires de longue durée. Les revendications en termes d'amélioration des droits des personnels non-titulaires dans le code de la fonction publique s'accompagnent toujours d'une demande de création de postes de titulaires¹⁶. Les deux revendications doivent être comprises ensemble : ce que demandent les répondant.e.s, qu'ils ou elles travaillent dans le cadre de contrats de droit public, dans le cadre de vacations ou en dehors de tout cadre juridique, ce n'est pas seulement une meilleure organisation, et une organisation plus juste, de la précarité mais l'arrêt de son accroissement galopant. La titularisation apparaît comme un droit et non un luxe à ceux et celles qui travaillent déjà depuis longtemps pour l'ESRP sans voir d'amélioration de leur situation, et la création de postes comme une nécessité dans l'idée que la norme du travail dans l'ESRP doit rester du côté d'un emploi stable, garantissant la dignité des personnels et une science produite dans le long terme. Ainsi, l'écrasante majorité des répondant.e.s pensent que leurs collègues doivent se mobiliser massivement pour obtenir un plan de titularisation des précaires (73%) et exiger des embauches de titulaires (61%).

¹⁶ Les seuls commentaires, très minoritaires, qui s'en tiennent à une amélioration des conditions de la précarité proviennent très majoritairement de docteur.e.s vivant de CDD longs et bien rémunérés, pour qui la stabilité professionnelle n'est pas l'objectif le plus urgent (et qui sont en fait aussi les plus confiants dans son obtention à terme).

DEUXIÈME PARTIE

PRÉSENTATION DÉTAILLÉE DES RÉSULTATS

TOUTES CATÉGORIES CONFONDUES

Glossaire

Allocation de recherche = somme d'argent attribuée à un.e doctorant.e sous la forme d'un salaire dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, de droit public en général, d'une durée de trois ans. Les allocataires de recherche relevant du Ministère de la recherche reçoivent un salaire mensuel net de 1 200 € (soit 2,9% au-dessus du SMIC). Outre le Ministère chargé de la recherche, d'autres instances, telles que les conseils régionaux, distribuent des allocations de recherche. Les divers contrats spécifiques associés aux allocations de recherche sont progressivement remplacés par le « contrat doctoral ».

ANR = Agence Nationale de la Recherche, créée en 2007 dans le cadre du Pacte de la recherche. L'ANR est une agence de financements sur projets visant à se substituer aux financements pérennes des laboratoires. Elle est une des principales causes de la précarisation massive de l'ESRP.

Ater = Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche. Fonction d'enseignement accessible aux doctorant.e.s et aux docteur.e.s pour une durée d'un an renouvelable une fois. Un service complet correspond à celui d'un maître de conférences (192h de cours), et le salaire correspond aux deux-tiers d'un salaire de maître de conférence débutant, et ne dépend ni du diplôme ni de l'ancienneté. Plus de la moitié des Ater sont recrutés à mi-temps.

ITA = Ingénieur.e.s, Technicien.ne.s, Administratif.ve.s (dans les établissements de recherche).

SHS = Sciences Humaines et Sociales, c'est-à-dire l'histoire, la géographie, la sociologie, la psychologie, les lettres, les langues, l'économie, le droit, l'anthropologie, la philosophie, les sciences politiques, les sciences de l'éducation, la linguistique, auxquelles nous avons associées dans le libellé des champs disciplinaires le commerce et la gestion.

MITT = Mathématique, Informatique, Techniques et Technologies. Comprend la physique, la chimie, les sciences de l'univers, l'ingénierie.

SDV = Sciences de la Vie, agronomie, écologie, environnement.

Les activités des précaires de l'ESRP

Le cumul des activités. Parmi les 4 409 répondants à l'enquête, nombreux sont ceux qui déclarent occuper à la fois une position de chargé de cours, souvent sous un « statut » de vacataire (c'est dire qu'ils enseignent et sont le plus souvent des chargés de TD à l'université), tout en faisant ou non une thèse. Les docteurs-précaires – dont certains ne sont pas rémunérés mais restent dans un laboratoire afin d'y parfaire leurs dossiers de candidature à des postes statutaires – ne sont pas non plus en nombre négligeable à cumuler plusieurs activités, d'ailleurs intimement liées, comme la recherche, l'enseignement, la gestion, *etc.* Sans oublier le fait que certains de ces précaires occupent, selon des horaires variables, des fonctions plus ou moins administratives, cumulées souvent avec d'autres fonctions plus proches de la recherche.

Le travail de recherche structure le corpus. Plus de 53% des répondant.e.s travaillent dans un laboratoire, tandis que 26% disent travailler dans une université et 20% à la fois à l'université, dans un laboratoire ou un service.

La prédominance des SHS. 37% des répondant.e.s sont rattachés à une unité (ou un département) relevant des SHS, 32% aux SDV, 24% aux MITT. Seuls 7% disent travailler dans un environnement qui ne relève d'aucun champ disciplinaire particulier : il s'agit vraisemblablement de personnes recrutées dans les services centraux, ou bien d'administratifs "purs". Lorsqu'on entre dans le détail des champs disciplinaires, on constate que cette tendance n'est pas homogène. Ainsi, les trois-quarts de ceux qui sont en SDV exercent leur activité dans un laboratoire, ce qui n'est le cas que de 30% des MITT et même 23% des SHS. Il est vrai que la forme « laboratoire » y est moins fréquente. Mais cela reflète aussi le fait que les précaires en SHS sont davantage des enseignants, les précaires en SDV davantage des doctorants et des docteurs sans poste.

Tableau II-1. Lieu d'exercice de l'activité selon l'appartenance disciplinaire de l'unité ou du service

	Services communs		MITT		SDV		SHS		Total	
	%C	%L	%C	%L	%C	%L	%C	%L	%C	%L
Université	86,8	22,7	12,7	11,7	8,9	10,9	38,6	54,7	26,2	100
Laboratoire	11,3	1,4	66,4	29,9	75,2	45,1	33,9	23,5	53,4	100
Labo + univ + Autre	1,3	0,5	20,6	25,1	15,5	25,3	26,1	49,1	19,7	100
Divers	0,7	6,1	0,3	9,1	0,4	15,2	1,4	69,7	0,7	100
Total	100	6,8	100	24,0	100	32,0	100	37,1	100	100

Source : enquête exploratoire sur les précaires de l'ESRP 2009

Les principales variables de la précarité

Le sexe. Près de 60% des enquêté.e.s sont des femmes. Pourtant, cette moyenne cache des contrastes très significatifs selon les disciplines. Ceux qui relèvent des MITT sont en effet à 64% des hommes, tandis que ces derniers ne représentent que 35% des enquêté.e.s en SDV et à peine 33% en SHS. On retrouve là, accentuées, les caractéristiques bien connues des champs disciplinaires, sans pouvoir toutefois, faute de données, vérifier leur tendance d'évolution.

Le poids du sexe sur le montant des rémunérations est frappant : les femmes sont 33% à gagner moins de 1 250 € par mois, tandis que les hommes sont 22% dans ce cas. A l'autre extrémité de l'échelle, elles ne sont que 23% à gagner plus de 1 750 € contre 32% pour leurs homologues masculins. Ces différentiels de salaires semblent affecter tous les groupes de disciplines, même si cela est particulièrement patent en SHS et dans les services administratifs où les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes. Comme le montant des allocations doctorales, des contrats d'Ater, c'est-à-dire le montant de toutes les rémunérations liées à des « statuts » de hors statuts sont réglementés et ne souffrent aucune discrimination sexuée, ces différences conduisent à faire l'hypothèse que les femmes sont plus souvent employées en temps très partiel, ou bien sur des bases très atypiques voire dérogatoires aux droits ordinaires du salarié, c'est-à-dire qu'elles sont plus souvent en vacances instables que leurs homologues masculins. Car, si l'on compare la proportion de ceux qui touchent entre 1 250 et 1 500 €, la différence est faible : ces montants correspondent à 20% des femmes et près de 18% des hommes. Mais ce qui est frappant, c'est que la proportion de celles qui touchent moins que cette somme est supérieure de 10 points à celle qui concerne les hommes ! Et les écarts vont presque toujours dans le même sens comme en témoigne le tableau ci-dessous :

Tableau II-2. Rémunération mensuelle des enquêté.e.s selon le champ disciplinaire de leur unité et selon le sexe (% en ligne)

	< 1000€		de 1 000 à 1 249€		de 1 250 à 1 499€		de 1 500 à 1 749€		1 750 € et plus		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Services communs	16,5	20,7	22,8	36,9	24,1	18,9	17,7	12,4	19,0	11,1	100	100
Sc. de la matière	4,8	7,3	7,3	12,9	16,1	20,4	35,1	29,8	36,8	29,6	100	100
Sc. de la Vie	5,6	5,1	7,6	9,9	20,5	24,0	24,8	26,8	41,5	34,2	100	100
SHS	22,5	26,1	19,1	21,2	16,2	16,6	21,9	22,1	20,4	14,0	100	100
Total	10,8	15,4	11,6	17,3	17,7	20,0	27,5	24,1	32,4	23,3	100	100

Source : enquête exploratoire sur les précaires de l'ESRP 2009

L'âge. Les différences liées au sexe se conjuguent avec des différences d'âge, qui reflètent avant tout la variété des « fonctions » dominantes dans chacun des groupes de disciplines (les doctorants sont généralement plus jeunes que les docteurs, eux-mêmes souvent plus jeunes que les chargés de cours, etc.). Ainsi, dans l'ensemble, la population concernée se répartit à parts égales avant et après 30 ans. 65% ont moins de 32 ans. De fortes disparités en fonction du champ disciplinaire se font jour. Ceux qui sont dans les MITT sont beaucoup plus jeunes que les autres : 76% ont moins de 32 ans et 64% moins de 30 ans. Au contraire, dans les SHS, ceux de moins de 30 ans ne sont que 44%. Et c'est, sans conteste, le personnel administratif qui est, en moyenne, le moins jeune puisque 31% seulement ont moins de 32 ans. Le contraste dans l'âge moyen des précaires selon les groupes disciplinaires est encore plus accentué chez les hommes que chez les femmes. Chez les femmes en effet les moins de 30 ans représentent de 55% (en MITT) à 46% (en SHS) des précaires, alors que, chez les hommes, le chiffre varie de 65% (en MITT) à 40% (en SHS), témoignant ainsi à nouveau de la disparité des situations.

Les liens des précaires avec l'ESRP

Qu'il s'agisse pour eux de faire leur thèse ou un contrat post-doctoral, voire d'enseigner ou de prendre en charge des fonctions administratives ou techniques – y compris lorsque les rémunérations ne sont qu'à temps partiel –, les précaires enquêtés consacrent la totalité de leur activité à cet emploi. En témoigne le fait que 83% d'entre eux ne travaillent pas « en dehors » de l'ESRP (88% pour ceux qui sont dans un laboratoire), ou encore que seuls 4% d'entre eux déclarent travailler à « temps plein » ailleurs (circonstance qui concerne, en fait, ceux qui ne sont pas rémunérés dans l'ESRP). Là encore, une particularité pour les SHS, puisque 31% des enquêtés de ce secteur travaillent ailleurs, tandis que ce n'est le cas que de 9% en MITT et... 6% en SDV.

L'occupation des lieux de l'ESRP. 85% des personnes concernées se rendent tous les jours – ou du moins plusieurs jours par semaine – dans leur laboratoire / université ou service (69% le font tous les jours). Le fait que les hommes soient davantage que les femmes quotidiennement sur leur lieu de travail tient principalement, là encore, aux nettes différences disciplinaires qui, comme on l'a vu, recouvrent de vastes différences dans les fonctions qu'ils remplissent. En effet, la quasi-totalité des précaires en SDV (ce sont des doctorants et docteurs sans poste) viennent au laboratoire quotidiennement (94%) ou, à défaut, plusieurs jours par semaine (les autres sont 5%). Il en est presque de même pour ceux qui ne relèvent pas d'une discipline particulière (95%). Et si la proportion est quasi identique en MITT (respectivement 91% et 7%), il n'en est pas de même en SHS, où au contraire la fréquentation du lieu de travail est distante voire inexistante : 17% disent

n'y aller quasiment jamais et 15% seulement quelques jours par mois, sans doute pour des séminaires ou d'autres activités collectives.

Les infrastructures que l'ESRP met à dispositions des précaires. Ces constats sont aussi cohérents avec les conditions d'accueil qui leur sont offertes : si la majorité des précaires enquêtés – hommes comme femmes – disposent d'un bureau, qu'éventuellement ils partagent, ceux qui n'ont aucun espace de travail attitré appartiennent 9 fois sur 10 aux SHS. Ils ne sont d'ailleurs que 30% à disposer d'un bureau attitré, contre 55 à 58% dans les autres disciplines, et ils ne bénéficient d'un ordinateur attitré que dans un tiers de cas, contre 79 à 87% ailleurs.

Les rémunérations les plus basses sont à l'université. Le type de « financeur » sur lequel leur emploi est adossé joue évidemment un rôle important dans le montant de la rémunération comme dans le type de contrat qui le régit. On a déjà fait allusion à la situation des doctorants bénéficiant d'une allocation. Mais d'autres barèmes existent. En effet, les personnes recrutées par exemple par le CNRS sont souvent « alignées », en fonction de leur diplôme, sur le statut des ITA. Cela leur procure le plus souvent un équivalent salarial des titulaires « Ingénieur de recherche » pour les docteurs, « Ingénieur d'études » pour les doctorants, etc. Pour ceux qui sont seulement enseignants en vacation, c'est le tarif des heures complémentaires qui est appliqué. Pour les nombreux docteurs, les situations sont plus variées. Ce qui, globalement, apparaît clairement, c'est donc que les plus basses rémunérations concernent les personnes qui ont pour employeur – et financeur – « l'université ou l'enseignement supérieur » (36% touchent moins de 1 250 €), tandis que les meilleures rémunérations vont plutôt à ceux qui sont employés soit par des institutions de recherche comme le CNRS, l'Inserm, le CEA, etc., soit sous contrat du privé, d'autant que ces contrats – l'essentiel en post-docs – sont souvent financés à partir de contrats ANR, ou régionaux, voire *via* des fondations... Reste que l'enchaînement de contrats de plus ou moins courts termes semble la règle. 57% des répondants auraient déjà enchaîné au moins trois contrats, et 16% en seraient au moins à six. Et les personnels de type administratifs ne sont pas les seuls dans ce cas, même s'ils sont les plus nombreux à être concernés par ce type de gestion. Même dans les MITT, ils sont 44% à déclarer avoir déjà eu au moins trois contrats (le niveau serait de l'ordre de 58 à 60% en SDV et en SHS).

En guise de conclusion. Les non-titulaires qui se sont engagés dans l'enseignement supérieur et la recherche sont soumis à la précarité à des degrés divers. Leurs conditions matérielles, comme leur capacité à acquérir à travers leur activité une expérience valorisable sont, elles aussi, hétérogènes, comme on le verra plus précisément dans les pages suivantes. Malgré tout cela, ils ne sont que très peu à envisager leur avenir en dehors de l'ESRP. Ainsi, à la question « dans l'avenir envisagez-vous de continuer à travailler dans l'enseignement supérieur ou la recherche ? », en moyenne, seuls 7% répondent « non » tandis que 64% répondent « oui ». Fait remarquable : cette réponse massive et non ambiguë est partagée par toutes les disciplines, en dépit des situations très contrastées qui y prédominent, et le « non » à cette question sur l'avenir est très marginal, tant chez les femmes que chez les hommes.

LES INGÉNIEUR.E.S, TECHNICIEN.NE.S, BIBLIOTHÉCAIRES ET ADMINISTRATIF.VE.S

Le discours dominant sur la précarité dans la recherche se centre sur les chercheurs et les enseignants-chercheurs. Les contrats seraient un moment de consolidation des apprentissages du métier de chercheur et d'enseignant, et permettrait une sélection des « meilleurs », parmi ceux qui persévèrent. Il est une catégorie pourtant aussi nombreuse, dont on parle peu, invisible parmi les invisibles qui concerne les emplois d'Ingénieur, Techniciens, Bibliothécaires, Administratifs et Ouvriers : ITA dans les établissements de recherche, BIATOS dans les universités.

Glossaire

BIATOS = Bibliothécaires, Ingénieur.e.s, Administratif.ve.s, Technicien.ne.s, Ouvrier.e.s et personnels de Service (dans les universités).

ITA = Ingénieur.e.s, Technicien.ne.s, Administratif.ve.s (dans les établissements de recherche).

Les emplois d'ITA/BIATOS recouvrent plusieurs types de fonctions et une large palette de qualifications : des agents d'accueil, magasiniers et ouvriers de service aux ingénieurs de recherche, gestionnaires de réseaux informatiques, gestionnaires de contrats, responsables de services techniques ou de bibliothèques, en passant par les techniciens de laboratoires, les préparateurs, les infirmiers, toutes fonctions sans lesquelles l'activité quotidienne, concrète, pratique des universités et de la recherche publique et privée ne pourrait être effectuée. Les motivations des personnes qui occupent des emplois précaires d'ITA/BIATOS diffèrent : pour certains, c'est un accès à un métier, ou un retour à l'emploi, pour d'autres, il s'agit d'un emploi d'attente qui permet de vivre pendant le doctorat ou avant l'obtention d'un poste dans le public ou le privé. Ces derniers ne s'inscrivent pas, au contraire des premiers, dans la perspective du ou des métier(s) qu'ils exercent et dont tous ne maîtrisent pas les connaissances nécessaires. Leur insertion dans un collectif de travail, comme les relations avec leurs collègues permanents dépendent de ce rapport différencié au métier et expliquent en partie les différences d'appréciation qu'ils portent sur leurs conditions de travail.

Pour eux aussi la justification du recours aux CDD a porté sur la possibilité de toucher des salaires supérieurs à ceux des titulaires afin d'attirer des qualifications rares ou très recherchées, en raison d'une concurrence forte du privé ou d'une plus grande souplesse de gestion qu'ils offriraient. Dans les faits, la situation est toute autre. Les emplois précaires servent de variable d'ajustement aux contraintes politiques : réorganisation de la recherche autour de projets, réduction des emplois de titulaires qui touche aussi les métiers dits « d'accompagnement » de la recherche et de l'enseignement. Ceci explique l'explosion des emplois précaires ces quatre dernières années, qui vient s'ajouter à l'usage plus traditionnel de ces contrats : vacances temporaires d'emploi, surcharge provisoire de travail et attente d'ouverture d'un concours.

Qui sont-ils/elles ?

Au total, 1 820 personnes qui ont répondu à l'enquête déclarent effectuer un travail d'ITA/BIATOS, soit 1 181 ingénieurs et 639 administratifs ou techniciens. Cette activité peut être secondaire ou occasionnelle. Nombre d'entre elles occupent plusieurs emplois. Par exemple, 27 ingénieurs ont également un emploi d'administratif, 136 effectuent des vacances d'enseignement, préparent un doctorat ou se considèrent comme post-doctorants. De même 48 administratifs et techniciens effectuent en outre des vacances d'enseignement ou préparent un doctorat. Pour une partie des ITA/BIATOS précaires, ces fonctions sont provisoires, elles leur permettent d'exercer une activité rémunérée au sein d'un laboratoire de recherche ou dans un service universitaire, de mener une activité de recherche autonome ou de participer à un programme de recherche au sein d'une équipe. Ceux qui ne sont pas titulaires d'un doctorat ne peuvent postuler que sur des emplois d'ingénieurs d'études et nombre de titulaires d'un doctorat recourent à des contrats d'ingénieurs de recherche. Du coup, la population qui se réfère principalement à la position d'ITA/BIATOS comprend finalement 1 016 ingénieurs (IR, IE ou AI¹⁷), 342 administratifs et 197 techniciens, soit un total de 1 555 personnes.

Une majorité de femmes occupe les emplois d'agents administratifs, de techniciens ou d'ingénieurs, comme dans toutes les catégories de précaires de l'ESRP. Elles sont majoritaires tout particulièrement parmi les agents administratifs. La prédominance des femmes est également marquée parmi les techniciens (population par ailleurs plutôt masculine parmi les titulaires¹⁸) et les ingénieurs.

Tableau II-3. Répartition des ITA/BIATOS selon le sexe (%)

N=1555	Femmes	Hommes	Total
administratifs	88	12	100
techniciens	58	42	100
ingénieurs	60	40	100
Ensemble	66	34	100

Source : Enquête exploratoire sur les précaires de l'ESRP 2009.
Champ : population des ITA.

Une précarité durable. On observe une dispersion selon l'âge plus grande que chez les autres catégories de précaires (voir tableau A-3) : une minorité a moins de 26 ans (15%) et 27% ont 35 ans et plus. L'emploi précaire ne peut dès lors être caractérisé comme une situation d'insertion. C'est le cas des administratifs dont la moitié a 35 ans et plus, ce qui est aussi le cas d'un technicien sur trois (36%), mais seulement d'un ingénieur sur cinq. Les emplois les moins qualifiés et les plus féminins sont donc occupés par les plus âgés. La reprise d'activité des femmes après un congé parental n'est pas la seule cause. Il faut évoquer aussi la pérennisation de la précarité. Près de la moitié (49%) ont enchaîné plus de trois contrats au cours des cinq dernières années, pour la plupart sans interruption (72%) ; cependant un ITA/BIATOS sur quatre a subi une discontinuité, des ruptures, des périodes de chômage. Entre 6 et 8% des ITA/BIATOS ont une ancienneté supérieure à 10 ans dans l'emploi précaire au sein de l'ESRP. On ne relève pas de différence selon les disciplines à cet égard, en revanche les ITA/BIATOS des services (d'une université ou d'un établissement scientifique et technique) sont près de deux fois plus nombreux

¹⁷ IR = Ingénieur de Recherche ; IE = Ingénieur d'études ; AI = Assistant ingénieur.

¹⁸ En 2008 par exemple, 66% des techniciens titulaires du CNRS sont des hommes (source CNRS, Bilan social 2008).

à avoir plus de 10 années d'ancienneté que ceux des laboratoires : 11% contre en moyenne 5 à 6%. Les anciennetés moyennes (entre cinq et dix ans) sont observées dans les services (20%) et dans les SHS (27%). Les MITT se caractérisent par de plus faibles anciennetés (moins de trois ans et surtout moins d'un an).

Des personnels très diplômés. 77% possèdent au moins une licence. Ce niveau de diplôme est très fréquent chez les administratifs (37%) et davantage encore chez les techniciens (41%). Les administratifs et les techniciens se partagent principalement entre titulaires d'un BTS (respectivement 25% et 37%) et titulaires d'au moins une licence (respectivement 37% et 41%). Un quart d'entre eux possède un CAP-BEP ou un baccalauréat. Les ingénieurs, catégories qui couvrent les assistants-ingénieurs (titulaires d'un BTS ou d'un DUT), les ingénieurs d'études (recrutement au niveau de la licence, de la maîtrise, d'un DESS ou d'un master) et les ingénieurs de recherche (réservés aux docteurs)¹⁹, possèdent une licence ou un master ou DESS (69%) ou d'un doctorat (25%). **La précarité se combine à un déclassement professionnel.**

Où travaillent-ils/elles ?

Les ITA/BIATOS travaillent **dans un laboratoire** (55%²⁰), dans un **service** (d'une université ou d'un EPST) ou une UFR (36%), ou parfois dans ces deux lieux à la fois. L'ensemble des répondants compte donc une majorité d'ITA/BIATOS travaillant en contact direct avec la recherche. On peut aisément supposer que ce contact a facilité leur accès à un questionnaire en ligne et qu'ils y sont donc sur-représentés. Notons par ailleurs que désormais, un grand nombre des personnels de ces catégories travaillent pour l'ESRP en sous-traitance (ménage, accueil, une partie des travaux de maintenance, etc.).

Près de la moitié des ingénieurs précaires travaillent dans les SDV. Les agents administratifs et techniciens sont plus nombreux dans les services ou en SHS. La structure de qualification des ITA/BIATOS précaires diffère donc selon les disciplines. Les SDV, qui fonctionnent beaucoup sur projets faisant appel à de la main d'œuvre qualifiée pour réaliser les programmes expérimentaux, recourent massivement pour cela aux contrats précaires tant pour les jeunes chercheurs (doctorants ou docteurs) que pour les ingénieurs. La taille moyenne des équipes, plus élevée en SDV et en MITT qu'en SHS, explique en partie la part plus faible des administratifs et techniciens. Cette moindre proportion s'explique aussi par un recours privilégié dans ces disciplines à du personnel très qualifié, pour pourvoir des emplois conjoncturels liés à un projet, au détriment des qualifications moyennes. Ce personnel est souvent disponible « sur-place » dans les laboratoires, notamment les étudiants et les doctorants, ce qui permet des économies de temps de formation. Les autres types de qualification sont pourvus par les personnels titulaires ou par la sous-traitance.

¹⁹ La catégorie précise n'a pas été demandée aux ingénieurs. Nous n'avons donc pas la distribution entre ces trois catégories.

²⁰ Voir tableau A-3.

Tableau II-4. Répartition des ITA/BIATOS selon la discipline scientifique

N=1555	Agents, administratifs, techniciens	Ingénieurs	Tous
Aucun (services)	33	8	16,5
sciences de la matière	17	27	24
sciences de la vie	23	46	37,5
sciences humaines et sociales- gestion- commerce	27	19	22
Ensemble	100	100	100
Source : Enquête exploratoire sur les précaires de l'ESRP 2009.			
Champ : population des ITA.			

La quasi-totalité des répondants a un emploi dans l'ESRP (95%). Les autres y travaillent sans salaire, ou ont un contrat dans le secteur privé (y compris comme indépendants), à temps complet ou à temps partiel. Les doubles emplois sont fréquents (8%), souvent dans le secteur privé²¹, plus fréquents en SHS (19%) que dans les autres disciplines (5% à 6%) ou dans les services (7%), chez les plus jeunes (en dessous de 30 ans), mais sans distinction selon le sexe.

Combien gagnent-ils/elles ?

Les précaires jonglent avec les contrats pour se maintenir dans leur emploi. La majorité est salariée au moment de l'enquête, 73% ont un CDD, 6% des vacations. Trop souvent ils sont contraints de vivre d'indemnités de chômage (3%) ou non (1%), ou du RMI/RSA pour assurer la soudure entre deux contrats. 18 travaillent sans percevoir aucune rémunération et 25 ne travaillent pas au moment de l'enquête – un déclare être entre deux contrats. Relevons la très grande diversité des types de contrats, CDD, contractuels, contrat aidé, apprentissage, association, vacation, stagiaire rémunéré.

On observe une grande disparité des temps de travail. 1 287 sont à temps plein (83%), 70 à mi-temps (5%), les autres travaillent une quotité supérieure au mi-temps. Pour les temps partiels, les quotités varient également beaucoup : 50%, 60%, 70%, *etc.* Beaucoup cumulent deux emplois à mi-temps. Des périodes de mi-temps succèdent aux périodes à temps plein. Une personne déclare avoir travaillé deux mois à mi-temps, puis un mois sans emploi, puis trois mois à temps plein. Les personnes qui cumulent des emplois cumulent également des situations différentes tel cet Ater qui fait du secrétariat à mi-temps.

La part du temps partiel varie selon les caractéristiques démographiques. Les plus âgés y sont davantage soumis que les jeunes : 44% des personnes âgées de plus de 35 ans et 21% des 32-35 ans, autour de 10% chez les plus jeunes. Le temps partiel touche davantage les femmes que les hommes, respectivement 20% et 15% (ce taux est élevé comparé aux autres secteurs d'activité). Enfin là encore, les contrats délivrés en SHS et dans les services (qui sont aussi les plus féminisés) sont souvent à temps partiels : respectivement 30% et 29%, la fréquence étant de 11% dans les MITT et de 12% dans les SDV.

²¹ Ce calcul ne prend pas en compte les doubles emplois dans ESRP (voir plus haut).

Plusieurs personnes signalent **une imposition du temps partiel**. Ces situations s'observent dans tous les secteurs d'activité, ainsi 62 travaillent dans le privé à temps plein et sept y travaillent à temps partiel.

Les sources de financement sont multiples, autorisant à parler d'une véritable jungle des financements. Le questionnaire en révèle la complexité. Les ITA/BIATOS peuvent répondre que leur employeur est une université (43%) ou un EPST (56%) mais déclarer d'autres sources de financement. Si l'employeur est le plus souvent une université ou un établissement de recherche, le financeur peut être l'ANR ou une association (entre autres possibilités). Les 1 555 ITA/BIATOS qui ont répondu à l'enquête déclarent 3 952 situations différentes soit en moyenne deux types de contrats par personne (qu'ils soient simultanés ou successifs). Certains ont tenu à préciser leur origine : hôpitaux, associations, fondations, entreprises privées, agences, communautés territoriales (régions essentiellement) et même un donateur ou des haras nationaux. Par exemple 195 ITA/BIATOS ne sont financées que par l'ANR, mais 377 perçoivent un financement ANR associé à un autre financement (entreprise privée, association, contrat européen, région ou ministère). D'autres signalent être rémunérés sur un fond commun du laboratoire, sur fond propre d'un institut ou doivent chercher eux-mêmes leur rémunération. Deux employeurs peuvent assurer la rémunération d'un même travail.

Aussi ne nous étonnerons-nous pas de la faiblesse des niveaux de salaires – en 2009 plus d'un ITA/BIATOS sur quatre (29%) a perçu en moyenne une rémunération mensuelle inférieure à 1 250 € (cf. tableau A-3 en annexe) et un sur dix moins de 1 000 € – ni de la disparité – un autre quart des ITA/BIATOS a perçu en moyenne plus de 1 750 € sur l'année.

La rémunération des femmes est beaucoup plus faible que celle des hommes : elles sont deux fois plus nombreuses à vivre avec moins de 1 000 €, et presque deux fois moins à vivre avec 1 750 € et plus. Les agents, les administratifs (composés en très grande majorité de femmes) et les techniciens sont concentrés dans les bas salaires, 18% vivent avec moins de 1 000 € par mois, en raison notamment du poids des temps partiels. La distribution des niveaux de salaire par âge va dans le même sens : la part des salaires faibles (moins de 1 000 €) augmente avec l'âge (7% parmi les moins de 26 ans, mais 16% parmi les plus de 35 ans), on a vu que les administratifs et les techniciens étaient plus âgés que les autres catégories. La part des salaires supérieurs à 1 750 € augmente jusqu'à 36 ans et diminue ensuite, à un âge où les ingénieurs sont peu représentés. Cependant, **l'explosion de la précarité est récente, particulièrement dans la recherche, et, si cette tendance perdure, les précaires âgés seront représentés dans toutes les catégories professionnelles.**

On relève de fortes disparités selon le secteur scientifique. La part des salaires faibles et très faibles est importante dans les services et en SHS, beaucoup plus rare dans les disciplines des MITT et des SDV. C'est dans les MITT que la part des salaires élevés est la plus importante (41%). Dans ce groupe de disciplines la précarité n'a pas le même sens : il s'agit de travaux sur projets, faisant l'objet d'une bonne dotation financière qu'elle soit d'origine publique (contrats ANR, européens, etc.) ou privée (souvent les grandes entreprises), les ingénieurs sont sans doute souvent des docteurs sous contrat de type ingénieurs. Les SDV, où les doctorants perçoivent dans leur quasi-totalité des allocations doctorales, financent plutôt sur ces contrats des ingénieurs très qualifiés. L'examen de la structure des niveaux de salaires selon le diplôme confirme cette analyse : plus de la moitié des docteurs perçoivent plus de 1 750 € mensuellement, ce qui n'est le cas que de 21% des titulaires d'une licence ou d'un master (DEA ou DESS). Les salaires faibles sont

le lot des moins diplômés, un titulaire d'un CAP sur quatre touche moins de 1 000 € et la moitié entre 1 000 et 1 250 €. Notons que 11% des titulaires d'un BTS gagnent moins de 1 000 € (en raison de faibles horaires ?) et 41% entre 1 000 et 1 250 €²².

Les ITA/BIATOS des SHS n'ont pas les mêmes perspectives professionnelles que ceux des autres disciplines, notamment dans le privé, et les ingénieurs ont davantage de difficultés à défendre une « technicité » qui leur est propre, tout particulièrement ceux qui sont spécialisés dans les disciplines littéraires.

Tableau II-5. Répartition des salaires des ITA/BIATOS selon le sexe, la catégorie et le champ disciplinaire

	Sexe		Catégorie professionnelle		Champ disciplinaire			
	Femme	Homme	Agents administratifs et techniciens	Ingénieurs	Aucun (services)	sciences de la matière	sciences de la vie	sciences humaines et sociales-gestion-commerce
Non réponse	2	1	3	1	2	2	1	3
Moins de 1000€	11	5	18	5	18	5	5	16
de 1000 à moins de 1250€	22	15	46	5	33	15	11	29
de 1250 à moins de 1500€	20	17	18	20	21	13	22	19
de 1500 à moins de 1750€	26	29	10	36	15	24	38	19
1750€ et plus	19	33	5	33	11	41	23	14
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : Enquête exploratoire sur les précaires de l'ESRP 2009.
Champ : population des ITA.

Ajoutons que **nombre de précaires ITA/BIATOS sont rémunérés avec un prête-nom, sur facture, des honoraires, et même en nature**. Le RMI/RSA, les allocations de chômage, le travail au noir et pour les mieux lotis des travaux d'expertise à l'étranger permettent de faire la soudure entre deux contrats. Aussi font-ils appel à la solidarité familiale (3%) ; les revenus du compagnon ou de la compagne assurent pour certains une continuité (12%)²³.

²² Le modèle Logit qui vise à comprendre les caractéristiques des ITA/BIATOS précaires qui ont une très faible rémunération ou pas de rémunération du tout plutôt qu'une rémunération supérieure à 1 000€, confirme que l'emploi dans un service ou en SHS est fortement corrélé à un salaire très faible, la succession de plus de trois contrats les cinq dernières années, le temps partiel ou les vacances, la possession d'un CAP ou d'un BEP, ou enfin être un homme étant négativement corrélés à cette probabilité. Les variables prises en compte dans le modèle sont le champ disciplinaire, la quotité de temps, le nombre de contrats, le sexe, l'âge et le diplôme ; les modalités de référence sont : travailler en SDV, avec un CDD à temps plein, avoir enchaîné plus de trois contrats, être une femme âgée de 28 à 30 ans, titulaire d'une licence ou d'un master. Cf. tableau A-4 en annexe.

²³ 60% vivent en couple. 5% en colocation, 27% vivent seuls.

Quelles sont leurs conditions de travail ?

Les salaires des précaires stagnent. 59% n'ont connu aucune progression, et 36%, parce qu'ils ont une grande ancienneté dans la recherche et des CDD « encadrés » sur le plan conventionnel²⁴, ont vu une progression de leur salaire. Cependant peu de précaires ITA/BIATOS bénéficient d'un contrat qui prévoit une augmentation de salaire (74%) et beaucoup ignorent les clauses précises de leur contrat relatives à leur salaire et à sa progression (14%). Le contenu du travail et les conditions attachées au contrat sont rarement négociées (43% ne négocient rien). Quand c'est le cas, ils ont pu négocier leurs horaires (37%), le contenu de la mission (20%), l'aménagement du poste de travail (18%), la rémunération (9%), des conditions particulières de travail (9%) et la durée de la mission (8%).

Les ITA/BIATOS sont le plus souvent recrutés pour une mission limitée dans le temps (42%), pour assurer la continuité d'un service dans l'attente de l'ouverture d'un concours (16%), un remplacement temporaire pour remplacer un titulaire en congé maladie ou maternité, ou encore en détachement (10%). Toutefois la mission peut être pérenne, lorsque le titulaire n'est pas remplacé, pour suppléer l'absence de recrutement et la continuité du service. Le recours à la précarité permet au laboratoire ou au service de faire face à un surcroît de travail, au manque de personnel titulaire, à une nouvelle fonction. Le précaire peut venir en renfort lors d'un développement d'activité ou pour assurer le développement d'une activité nouvelle ; il sert de bouche-trou lors des congés ou en attente d'ouverture d'un concours, ou lors d'une surcharge ponctuelle de travail.

Obligation de présence. Le travail des ITA/BIATOS précaires se caractérise comme pour les titulaires par la présence. Ils doivent en effet assurer un service à la communauté. 90% viennent tous les jours, les autres viennent plusieurs fois par semaine, parce qu'ils travaillent à temps partiel ou effectuent des vacations ponctuelles. Ils bénéficient davantage que les autres catégories²⁵ d'un bureau attribué (59%) qu'ils partagent fréquemment avec d'autres (40%). Ils y disposent d'un ordinateur (85%), plus rarement d'un ordinateur collectif (10%) et utilisent rarement leur ordinateur personnel (3%). 72% peuvent manger à la cantine avec une carte à un tarif réduit, et 8% au tarif extérieur (donc supérieur à celui de leurs collègues titulaires). La très grande majorité a bénéficié d'une formation (76%), surtout les personnes qui possèdent au plus un baccalauréat, les administratifs et techniciens, qui travaillent dans les services, les femmes, enfin les personnes âgées de plus de 35 ans.

²⁴ Des organismes comme le CNRS prennent en compte l'ancienneté des précaires sous CDD. Elle est souvent partielle, selon les sources de financement des précédents contrats, et récente marquant ainsi une consolidation de l'emploi précaire qui devient une norme comme les autres statuts d'emploi, à côté de l'emploi titulaire ou du CDI.

²⁵ En effet, les chercheurs et enseignants-chercheurs, qu'ils ou elles soient docteurs ou doctorants n'ont pas d'obligation de présence, en dehors bien sûr des heures de cours et de suivi des activités pédagogiques ; en dehors aussi des éventuelles conditions posées par leur laboratoire de rattachement, liées notamment au travail collectif. Une partie du travail s'effectue en effet sur des lieux extérieurs (terrains d'enquête par exemple, colloques, séminaires, bibliothèques, etc.). Ce qui peut avoir comme effet pervers, pour les précaires, de ne bénéficier d'aucune infrastructure pour travailler sur les lieux de l'ESRP.

Quelle perception de leur situation et de leur avenir ?

Les précaires ITA/BIATOS jugent que leur rémunération ne correspond pas à leur qualification (61%, contre 28%) ; s'ils estiment que leur emploi correspond à leur formation (68%), un sur quatre déclare que cette correspondance n'est que partielle²⁶.

La précarité est souvent synonyme de souffrance. Certes 41% déclarent n'avoir jamais été confrontés à des situations de discrimination professionnelle. Pour les autres, la majorité, ils souffrent du manque de soutien de leurs collègues (22%), d'une présence invisible, voire « cachée » (pas de nom sur la porte de leur bureau, 22%, ou leur nom ne figure pas sur le site Internet, 16%, ou sur le programme d'un colloque ou d'un séminaire qu'ils ont organisé, 5%) ; de ne pas bénéficier d'un suivi médical. Trop souvent ils ne sont pas consultés pour des choix qui relèvent pourtant de leur compétence (21%) et ne peuvent choisir les actions de formation dont ils ont besoin (13%). Beaucoup se voient refuser de signer un article auquel ils ont contribué (15%). Ils signalent de nombreuses situations d'inégalité : salaire suspendu sans autre information, absence de matériel de protection dans des laboratoires de chimie, lenteur de signature d'un contrat, exclusion des réunions de travail concernant son emploi, absence de soutien de la hiérarchie, voire invisibilité totale et manque de considération (ne pas être salué par les collègues). Beaucoup sont tenus à l'écart des concertations sur le fonctionnement de leur service (21%)²⁷. Ces situations sont vécues comme un déni de leur travail. Certains signalent être victimes de harcèlement moral et d'abus de pouvoir.

Si les fonctions exercées ont le plus souvent fait l'objet d'une définition de poste détaillée (32%) nombre de supérieurs exigent des activités qui sortent des attributions fixées (15%) et les dépassements d'horaires sont fréquents (35%), surtout en SDV.

Leur avenir leur paraît incertain. A la question « pensez-vous que l'activité que vous exercez actuellement vous ouvre la porte à un emploi dans l'enseignement supérieur et la recherche ? », seul un ITA/BIATOS précaire sur cinq pense que oui, deux sur cinq non (ou au plus espèrent-ils obtenir un CDI), les autres disent ne pas savoir. 45% envisagent de préparer un concours de la fonction publique (et 24% le feront sans doute) et un peu plus de la moitié espèrent continuer à travailler dans l'ESRP (59%). Cependant beaucoup sont incertains (33%). Les hommes et les plus âgés, pour des raisons différentes, sont les plus nombreux à souhaiter poursuivre une activité dans la recherche et l'enseignement supérieur (cf. tableau A-3), les premiers sans doute parce qu'ils occupent des emplois mieux rémunérés et plus qualifiés, les seconds parce que, œuvrant depuis longtemps dans les universités et les laboratoires, ayant persévéré dans leur situation, ils pensent parvenir à s'y maintenir. Les personnes qui ont le sentiment d'occuper un emploi qui ne correspond pas à leur qualification n'envisagent pas de se maintenir dans ce secteur.

Cette vision pessimiste de leur avenir dans la recherche est confirmée par les scores attribués sur une échelle de 1 à 10 à leur confiance dans leur évolution au sein de la recherche et de

²⁶ Pour comprendre le sentiment de satisfaction à cet égard, nous avons construit un modèle logistique qui prend en compte : le champ disciplinaire, le niveau de salaire, le nombre de contrats enchaînés les cinq dernières années, l'âge, le sexe et le diplôme. Le sentiment que la rémunération correspond à la qualification de la personne est corrélé fortement et de manière positive aux MITT et aux SDV, à un salaire mensuel supérieur à 1 250 €, à une pérennisation dans la recherche grâce à l'enchaînement de contrats. Les plus jeunes et les moins diplômés partagent également cette satisfaction. En revanche la corrélation est négative et significative pour les hommes et les plus âgés.

²⁷ Sur cette question de la discrimination au travail, on ne relève pas de différence selon la catégorie.

l'enseignement supérieur, comme le montre le tableau suivant. Toutes les catégories estiment leur évolution dans ce secteur peu probable, les notes étant en moyenne comprises entre 3 et 4.

Tableau II-6. Scores indiquant la confiance des ITA/BIATOS précaires en leur évolution dans l'ESRP (échelle de 1 à 10)

N=1555	Moyenne	Ecart-type	Mediane
Adjoints techniques	3,14	2	3
Administratif-ves	3,95	2	4
Technicien-nes	3,74	2	3
Ingénieur-es	3,79	2	4
Source : Enquête exploratoire sur les précaires de l'ESRP 2009.			
Champ : population des ITA.			

Au terme de ce travail exploratoire sur les ITA/BIATOS précaires, on note des différences importantes aussi selon **l'âge**. Les jeunes sont en phase d'insertion, tant sociale que professionnelle, de recherche à tâtons de leur avenir. Certains sont déjà bien engagés dans une voie qui débouchera sur un emploi d'ingénieur dans la recherche, publique ou privée, c'est le cas tout particulièrement dans les MITT et à un moindre degré dans les SDV. D'autres, notamment dans les champs scientifiques où la lutte pour les places est plus vive, sont amenés à accepter des emplois d'attente, n'importe quelle opportunité est saisie pour se maintenir et, pensent-ils, consolider leurs liens avec la recherche et l'université, des emplois de techniciens, d'administratifs, des vacations d'enseignement. Ceux qui sont inscrits en doctorat n'ont pas conscience que leur avenir peut être celui d'ingénieur, de technicien ou d'administratif. Pourtant il est peut-être là. C'est pour cela que l'on ne peut pas considérer *a priori* que les doctorants qui acceptent ces emplois ne sont pas des précaires : d'emplois précaires d'ingénieur en emplois précaires d'administratifs, une stabilisation peut survenir dans ces catégories d'emplois. Pour les plus âgés et les moins diplômés la situation est toute autre, leur avenir ne peut être que celui-là. Il n'y a pas d'alternative. Pour ceux qui acceptent pendant des années l'enchaînement de contrats précaires, leur seule perspective est la titularisation ou éventuellement le CDI.

Quelles perspectives d'action ?

Les ITA/BIATOS précaires croient avant tout à la lutte pour résoudre la précarité qu'ils subissent et ils sont sensibles aux possibilités ouvertes par la mobilisation collective. Ils pensent que leurs collègues doivent se mobiliser massivement pour **obtenir un plan de titularisation des précaires (73%) et exiger des embauches de titulaires (61%)**. Ils attendent aussi de leurs collègues une aide et un soutien sur leur lieu de travail : qu'ils les informent mieux de leurs droits (37%), des ouvertures de concours (28%), qu'ils s'intéressent à leurs conditions d'emploi (36%) et les défendent devant la direction (20%). Certes signalent certains, leurs collègues se mobilisent déjà, y compris localement pour les garder, d'autres résignés déclarent que cela a déjà été fait et n'a mené à rien. Les solutions ne sont pas absentes : embaucher par exemple en CDI après deux contrats, supprimer la dégradation des contrats successifs, avoir des pratiques collectives et non individuelles, transformer les CDD en CDI, obtenir une véritable égalité des droits. La gestion des ressources humaines devrait être revue. Rares sont ceux qui assument pleinement leur statut et déclarent l'avoir librement choisi.

3. LES DOCTEUR.E.S.

Glossaire

SHS = Sciences Humaines et Sociales, c'est-à-dire l'histoire, la géographie, la sociologie, la psychologie, les lettres, les langues, l'économie, le droit, l'anthropologie, la philosophie, les sciences politiques, les sciences de l'éducation, la linguistique, auxquelles nous avons associées dans le libellé des champs disciplinaires le commerce et la gestion.

MITT = Mathématique, Informatique, Techniques et Technologies. Comprend la physique, la chimie, les sciences de l'univers, l'ingénierie.

SDV = Sciences de la Vie, agronomie, écologie, environnement.

MCF = maître de conférences (enseignant-chercheur titulaire).

CR = chargé.e de recherche (chercheur.e titulaire dans un établissement de recherche, type CNRS, Inserm, Ined)

Le doctorat, une condition nécessaire pour devenir chercheur, loin d'être suffisante. Sur les 4 409 répondant.e.s à l'enquête, près d'un tiers sont docteur.e.s (n=1 535). A l'image de l'ensemble des enquêté.e.s, on retrouve une majorité de femmes dans cette catégorie (54,5%). C'est en SDV que les docteur.e.s sont les plus nombreux (41%), tandis que 33% sont en SHS et 24,3% en MITT²⁸. Si les carrières de chercheurs ne requerraient pas toutes un passage par le doctorat il y a encore quelques décennies, celui-ci est presque devenu indispensable à l'exercice du métier pour les plus jeunes. Au sommet de la pyramide des diplômes universitaires²⁹, obtenu après, au grand minimum, huit années d'études, souvent considéré, dans le milieu de l'ESRP comme la première expérience professionnelle approfondie de la carrière de chercheur, le doctorat est devenu une condition nécessaire à un accès à un emploi stable dans la recherche. Condition qui est loin d'être suffisante.

Le cercle vicieux de la précarité dès la thèse. Les docteur.e.s ayant répondu au questionnaire ont une expérience de l'ESRP qui s'appuie sur un travail de thèse, c'est-à-dire une recherche de longue durée, allant de trois ans³⁰ à beaucoup plus. Écarts qui peuvent certes tenir à des usages universitaires plus ou moins institués³¹, à des effets étroitement liés aux problématiques de

²⁸ Une petite trentaine ne s'est pas identifiée comme appartenant à l'un de ces champs disciplinaires.

²⁹ A l'exception de l'Habilitation à diriger des recherches (HDR) qui s'obtient après plusieurs années d'exercice du métier d'enseignant-chercheur ou de chercheur, et certaines agrégations du supérieur.

³⁰ Hors Master recherche ou, avant la réforme LMD, le Diplôme d'études approfondies (DEA), qui préfigurent souvent la recherche doctorale en en constituant une étape préparatoire.

³¹ Rappelons que la norme des trois années pour accomplir un doctorat est issue de certaines disciplines notamment des MITT et du monde anglo-saxon. Dans beaucoup de disciplines, la légitimité d'une thèse repose sur son degré d'approfondissement d'un sujet et sa réalisation en trois ans est impossible. Les doctorant.e.s sont alors les premières victimes d'injonctions contradictoires : on leur assène la nouvelle norme de la thèse en trois ans alors qu'aux yeux de leurs pairs déjà titulaires d'un doctorat, une thèse courte ne peut être considérée comme un travail de recherche satisfaisant.

recherche au cœur de certaines thèses mais qu'on peut également lire souvent comme des symptômes d'une précarité vécue pendant le doctorat. L'absence d'allocation de recherche ou l'achèvement d'un contrat doctoral avant l'achèvement de la thèse ouvre les portes à un cercle vicieux difficile à rompre : la précarité renforcée implique, pour continuer d'avoir des revenus, l'exercice de nouvelles activités au détriment de la recherche doctorale. Celle-ci est alors terminée plus tard, quand elle n'est pas abandonnée en cours de route par nécessité financière.

« Post-doc », une réalité loin d'être la règle. Une fois accomplie cette recherche doctorale, on pourrait s'attendre à ce que le groupe des docteurs précaires soit essentiellement constitué d'un profil dominant, répandu dans les représentations communes : celui du « postdoc », jeune chercheur dont la précarité, consécutive à la thèse, serait une étape transitoire et instituée de la carrière, de courte durée, organisée autour d'un contrat à durée déterminée stable, de bonnes conditions de travail et préfigurant une intégration ultérieure dans la recherche et l'enseignement supérieur. L'enquête précaire met parfaitement en évidence ce que le milieu de l'ESRP observe depuis plusieurs années : cette figure du « postdoc » est seulement l'une des situations de précaire parmi de nombreuses autres, bien moins enviables. Un panorama rapide du groupe fait apparaître plusieurs enseignements principaux : tant dans leurs trajectoires que leurs conditions de travail actuelles, le groupe des docteur.e.s ayant répondu à l'enquête précaire est traversé par une hétérogénéité considérable.

Une population diversifiée

« Docteur.e précaire » n'est pas une situation transitoire brève au sortir de la thèse. Les enquêté.e.s sont loin d'être toujours des diplômé.e.s récent.e.s qui viendraient d'obtenir leur doctorat et qui seraient nécessairement dans une situation de précarité de manière brève et transitionnelle : seul un petit tiers a obtenu son doctorat depuis 2006 (32,9%). La situation de « jeune diplômé.e » est donc relativement minoritaire. Les autres sont dans l'ESRP comme précaires-docteur.e.s depuis au moins trois ans. Plus du quart des docteurs précaires ont soutenu leur thèse avant l'année 2005 et le sont donc depuis plus de cinq ans.

De la même manière, en cohérence avec cette observation, c'est une diversité qui domine lorsqu'on s'intéresse à l'âge des 1 535 répondant.e.s de ce groupe. Derrière une moyenne relativement élevée de 33,1 ans se cachent des disparités non négligeables : 26,5% ont moins de trente ans, plus du quart (27,2%) 35 ans ou plus. Passé cet âge, la part des femmes dans le groupe étudié est légèrement plus élevée (56,8%) que pour le groupe dans son ensemble. En revanche, elles sont relativement moins nombreuses parmi les moins de 29 ans (51,2%), effet probable de congés maternité.

On pourrait penser que ces disparités dissimulent des durées de thèses distinctes et que les plus âgés sont des docteur.e.s précaires depuis peu de temps, du fait d'une soutenance à un âge plus avancé que la moyenne, lié aux spécificités de leur parcours ou de leur discipline. Un tri croisant l'année d'obtention du doctorat et l'âge montre que ce n'est pas le cas : parmi les 416 docteur.e.s précaires de 35 ans et plus, seuls 10% ont obtenu leur doctorat dans les trois dernières années et entrent dans ce cas de figure. **Plus des deux-tiers (67,8%) ont achevé leur thèse au plus tard en 2004, ce qui signifie qu'ils sont dans la précarité en tant que docteur.e.s depuis plus de cinq ans.**

« **Docteur.e précaire** » ne renvoie pas toujours à une activité de chercheur.e. Si le doctorat est souvent considéré comme un sésame pour l'entrée dans le métier de chercheur, à peine deux tiers (64%) qualifient leur situation professionnelle de « chercheur.e docteur.e ». Ces répondant.e.s assurent également souvent d'autres fonctions : dans l'enseignement pour un quart d'entre elles/eux tandis que plus de 10% se désignent également comme ITA-BIATOS pour définir leur situation, ce qui recoupe nos observations (cf. infra) sur ce groupe dont l'hétérogénéité est considérable. A côté de celles et ceux qui s'identifient au qualificatif de « chercheur.e docteur.e », on trouve donc également plus de 500 répondant.e.s qui s'identifient à d'autres situations professionnelles qu'à celle de chercheur.e : en d'autres termes, plus d'un tiers des docteur.e.s précaires se définit autrement que par une telle activité : soit en assurant uniquement que des fonctions d'enseignement ou des activités d'ITA-BIATOS, quand ils ou elles ne sont pas à nouveau étudiant.e.s, ces multiples activités étant parfois cumulées par un même individu.

Conditions d'emploi et niveaux de revenus : les multiples visages de la précarité

La précarité des docteur.e.s ne se caractérise pas seulement par l'exercice simultané d'activités multiples rendant difficile la mise en œuvre de nouveaux travaux de recherche propres et la valorisation de leurs activités (y compris doctorales) dans les proportions requises par les commissions susceptibles de les recruter. Elle apparaît également dans ses formes d'inscription dans la durée. A rebours du contrat unique de transition entre la thèse et un poste permanent, l'expérience la plus fréquente des précaires docteur.e.s de l'enquête est caractérisée par le cumul des contrats, des périodes d'interruption entre contrats, des salaires relativement faibles et une inscription dans la durée qui trouve rarement un écho dans des progressions de salaires, celles-ci n'étant par ailleurs que marginalement inscrites dans les contrats de travail.

Le cumul des contrats : une règle ? La plupart des précaires docteur.e.s connaissent, à l'image des autres catégories de précaires présentés dans ce rapport, l'expérience d'un cumul des contrats et non d'une situation stable à durée déterminée. Sur les 1 535 docteurs de l'enquête, seulement un dixième n'a connu qu'un seul contrat au cours des cinq dernières années. L'écrasante majorité a été contrainte de les multiplier. L'absurdité de la précarisation de l'ESRP apparaît nettement lorsque, à la question : « au cours des cinq dernières années, avez-vous eu des contrats de nature différente pour effectuer les mêmes tâches au sein de l'enseignement supérieur et la recherche ? », près de 60% des personnes concerné.e.s répondent « oui ».

Plus globalement, plus de 70% d'entre elles-eux ont eu au moins trois contrats ces dernières années, 47% au moins quatre. Parmi celles et ceux qui ont un contrat au moment de l'enquête (près de 80% des docteur.e.s précaires), **les CDD courts (d'un an maximum) sont de loin les plus nombreux (61,3%)**. Le contrat stable est de relativement longue durée est rare : la part des individus ayant signé un contrat de plus de deux ans représente un dixième (10,8%) de l'ensemble des docteur.e.s précaires.

Tableau II-7. Durée du contrat actuel dans l'ESRP

En mois	Effectifs	%
Non réponse	287	18,7%
de >0 à 6	193	12,6%
de >6 à 12	572	37,3%
de >12 à 18	115	7,5%
de >18 à 24	202	13,2%
de >24 à 30	19	1,2%
>30	147	9,6%
Total	1535	100%

Champ : Docteur.e.s

Source : enquête exploratoire sur les précaires de l'ESRP 2009

Les cumuls dissimulent une grande diversité de situations. Ils peuvent être synchroniques : les précaires combinent alors plusieurs petits contrats à temps partiel, notamment les participations à des travaux collectifs, à des enquêtes ou expérimentations ainsi que les contrats d'enseignement qui financent les enseignements et incluent les corrections et préparations de cours sans se préoccuper de la somme de travail qu'ils représentent. Ces contrats sont souvent des contrats de vacation. Ces cumuls sont aussi souvent diachroniques : les précaires les cumulent dans le temps afin de pouvoir se maintenir dans le milieu de l'ESRP et de poursuivre leurs activités. Ce type de cumul est problématique en soi, parce qu'il empêche toute projection des docteur.e.s dans des activités de recherches ultérieures. Il est aussi contraignant parce qu'il oblige celles et ceux qui le vivent à consacrer un temps considérable pour trouver ces contrats, poser des candidatures qui parfois réclament un dossier conséquent, même pour certains contrats très courts. Ces démarches se font largement au détriment des activités de recherche. Elles requièrent une énergie parfois colossale et se transforment, en cas d'échec, en une perte de temps, un gaspillage des compétences, une perte de confiance en soi, tout en maintenant la précarité.

On aurait tort de penser que l'accumulation de contrats est le signe d'une souplesse qui permettrait une certaine continuité de l'activité. C'est une autre caractéristique que l'enquête permet de lire : les discontinuités font souvent partie des trajectoires des docteur.e.s précaires ; près de 30% des personnes concernées par le phénomène de pluri-contractualisation ont connu au moins une interruption entre deux contrats au cours des cinq dernières années. A ces discontinuités de contrats fait écho la situation de l'ensemble du groupe dont une bonne partie a connu des interruptions d'activité. Seulement 29,1% des 1 535 docteur.e.s précaires n'ont jamais connu d'interruption d'activité au cours des cinq dernières années, tandis que 41,6% ont connu une interruption d'au moins six mois. Plus d'un quart n'a pas eu d'activité dans l'ESRP pendant au moins un an au cours des cinq dernières années.

Des niveaux de rémunérations faibles. Les disparités qui concernent les situations d'emploi se retrouvent dès lors qu'on s'intéresse aux revenus du groupe. La question de revenus est appréhendée de diverses manières dans le questionnaire. Il a été notamment demandé aux enquêté.e.s : « à combien évaluez-vous le revenu mensuel net moyen de votre travail dans l'ESRP sur l'année 2009 ? ». Les réponses ont été recodées dans le tableau ci-dessous de manière à situer les niveaux de revenu par rapport à une maître de conférences qui entre dans la carrière d'enseignant.e-chercheur.e ou un.e chargé.e de recherche de 2^{ème} grade qui vient d'être intégré dans un établissement public à caractère scientifique et technique (EPST) de type CNRS, Inra, Inria, Ined... C'est un salaire d'environ 1 800 € net que touchent ces entrants, sachant que la prise

en compte de leur ancienneté (le cas échéant : allocations doctorales, postdoctorales et autres activités contractualisées exercées dans l'ESRP) leur permet de franchir plusieurs échelons rapidement. Raisonner par rapport à 1 800 € permet de mettre à l'épreuve cette représentation commune selon laquelle la précarité trouve une compensation dans des niveaux de revenus plus élevés.

Tableau II-8. Revenu mensuel net moyen estimé du travail dans l'ESRP en 2009

En Euros	Effectifs	%
Non réponse	60	3,9%
[0 - 1200]	268	17,5%
]1200-1800]	519	33,8%
]1800-2400]	599	39,0%
> 2400	89	5,8%
Total	1535	100%

Source : enquête exploratoire sur les précaires de l'ESRP 2009

Champ : Docteur.e.s

Lecture : 33.8% des répondants évaluent leur revenu mensuel moyen net pour 2009 entre 1200 et 1800 €.

C'est une minorité de docteur.e.s précaires (44,8%) qui évaluent leur salaire mensuel moyen au dessus du niveau du salaire d'un MCF ou CR2 débutant. Près d'un cinquième évaluent ce revenu à moins de 1 200 €, borne légèrement supérieure au SMIC. Qu'en est-il pour celles et ceux qui sont docteur.e.s depuis déjà plusieurs années ? Le niveau de revenu qu'ils indiquent est-il sensiblement différent ? Cela signifierait que les « jeunes docteur.e.s » auraient des revenus particulièrement limités, tandis que les enquêté.e.s évoluant dans la précarité davantage d'années auraient connu une évolution dans leur revenu.

Des rémunérations qui évoluent peu dans le temps. Lorsqu'on croise les niveaux de revenus évalués avec l'année d'obtention du doctorat, on observe que certes, celles et ceux qui sont précaires depuis plus longtemps sont plus nombreux à déclarer des revenus supérieurs à 1 800 € par mois. Pour autant, seulement 12,6% des docteur.e.s antérieurs à 2005 se situent dans la tranche > 2 400 €³², tandis que plus de 40% indiquent avoir perçu en moyenne un revenu inférieur à 1 800 € de l'ESRP. Il était également demandé dans le questionnaire s'ils/elles avaient bénéficié d'une augmentation de salaire depuis leur entrée dans l'ESRP. Seulement 28,2% apportent une réponse positive. Les réponses varient de manière peu significative selon la date d'obtention du doctorat. Quand celui-ci a été obtenu avant 2005, une augmentation de salaire est déclarée dans 33,4% des cas, contre 29,4% quand il a été obtenu en 2005-2006, et 29,7% après³³. Cette absence d'évolution est en quelque sorte instituée par le fonctionnement de la précarité dans la mesure où **rare sont les contrats qui prévoient des évolutions de salaire**. Si on restreint notre raisonnement à celles et ceux qui déclarent être sous contrat au moment de la passation du questionnaire, 82,2% indiquent qu'aucune évolution de leur salaire n'est prévue dans leur contrat, 7,6% qu'elle est prévue, et un peu plus du dixième (10,3%) déclare ne pas savoir. On pourrait toutefois penser que les quelques centaines de docteur.e.s (341 sur 1 535) qui disposent

³² A titre de comparaison, observons qu'un.e chercheur.e ou enseignant.e chercheur.e qui aurait soutenu sa thèse en 2004, après avoir bénéficié d'une allocation doctorale et être entré.e dans la carrière sans interruption longue d'activité a nécessairement un salaire supérieur à 2 400 €.

³³ On raisonne uniquement sur celles et ceux qui se disent concerné.e.s par la question (n=1 408). Les quelques dizaines de répondant.e.s ayant opté pour l'item « je ne sais pas » ne sont pas pris en compte ici. Leur effectif et leur répartition ne modifient pas ces résultats.

d'un contrat d'assez longue durée (> deux ans) sont dans une situation différente et qu'une augmentation de salaire est prévue la plupart du temps. En réalité, celle-ci est plus souvent envisagée, mais n'est mentionnée que par 12,3% des docteur.e.s concerné.e.s (13,5% ne sachant, les trois-quarts restants indiquant que celle-ci n'est pas prévue). Ainsi, **un contrat de longue durée n'est en aucun cas la garantie d'une évolution de salaire.**

De manière révélatrice, tandis que les trois quarts des docteur.e.s étudié.e.s (76,4%) pensent que leur fonction actuelle dans l'ESRP correspond à leur formation, une importante majorité fait part d'un sentiment de décalage entre leur niveau de revenus et leur qualification, moins d'un tiers estimant qu'il y a adéquation.

Tableau II-9. « Pensez-vous que votre niveau de rémunération corresponde à votre niveau de qualification ? »

	Effectifs	%
Je ne sais pas	100	6,5%
Non	956	62,3%
Oui	442	28,8%
Sans objet ou Refus de réponse	37	2,4%
Total	1535	100%

Source : enquête exploratoire sur les précaires de l'ESRP 2009

Champ : Docteur.e.s

Lecture : 62.3% des répondant.e.s considèrent que leur niveau de rémunération ne correspond pas à leur niveau de qualification.

Les situations d'emploi et les niveaux de revenus des docteur.e.s de l'enquête sont donc particulièrement contrastés. On y décèle une rareté du « post-doc doré » évoqué en introduction, reposant sur un contrat de longue durée, un niveau de revenu relativement élevé, avec une progression de salaire, une possibilité de se consacrer à la valorisation de ses propres travaux. L'image du post-doc permettant de consolider des apprentissages en contrepartie d'un salaire de contractuel. Cette figure est également battue en brèche par les disparités liées aux conditions de travail.

Quelles conditions de travail pour les docteur.e.s précaires ?

A l'image des caractéristiques liées à l'emploi et au salaire, les conditions de travail des docteur.e.s sont hétérogènes et peu enviables. L'enquête permet de questionner l'intégration des docteur.e.s aux institutions où elles et ils exercent, notamment les laboratoires de recherches.

Intégration physique et matérielle. Les deux tiers des docteur.e.s se rendent quotidiennement dans leur UFR/laboratoire ou service. Pour les autres, la non systématisme de leur présence tient à plusieurs éléments : le choix de travailler à domicile, la participation à des activités en dehors de leur laboratoire/UFR/service (colloques, enquêtes de terrain, réunions avec des collègues travaillant dans d'autres lieux de l'ESRP) ou bien l'exercice d'activités à temps plus ou moins partiel combiné à une pénurie d'espace qui complexifie leur accueil quotidien.

Sur l'ensemble, c'est une minorité de docteur.e.s qui dispose d'un bureau attitré (43%), les autres devant au mieux partager leur espace de travail avec d'autres personnes. De la même manière,

tout.e.s ne disposent pas d'un ordinateur attribué ou de facilités de restauration sur leur lieu de travail en bénéficiant d'une carte de cantine. Enfin, cette intégration est aussi affaiblie par la difficulté d'avoir accès à des formations organisées sur le lieu de travail : seule une petite majorité des docteur.e.s dit y avoir accès (58,7%). Une bonne partie déclare ne pas savoir si elle dispose de telles conditions d'accès à une cantine (16,4%), ce qui est en soi révélateur d'une intégration partielle et d'un manque de communication entre les structures d'accueil et les précaires accueillis. Pourtant, cette question des formations n'est pas anecdotique : pour certain.e.s, c'est une familiarisation poussée avec de nouvelles méthodes de travail, l'accès à certains logiciels qui peuvent leur permettre de valoriser leur parcours et d'envisager un projet de recherche pour l'avenir. Il est intéressant de croiser cet accès aux formations avec la durée des contrats, pour celles et ceux qui en ont un. Il apparaît que plus on dispose d'un contrat de longue durée, plus l'accès aux formations est fréquent. Par exemple, parmi celles et ceux qui ont un contrat d'au moins deux ans, 79,1% ont accès à ces formations, 9,3% ne savent pas et 11,6% n'y ont pas accès. Lorsque le contrat est de six mois maximum, ces pourcentages sont respectivement de 50,5%, 18,4% et 31,1%.

On retrouve ici le cercle vicieux de la précarité : plus on est en contrat court, plus il est difficile de s'intégrer dans l'ESRP, plus il est complexe de développer ses savoirs et ses compétences et moins on est en position de force pour les concours ou l'obtention de véritables contrats postdoctoraux plus stables.

Des chercheur.e.s de seconde catégorie. Plusieurs précaires docteur.e.s ont fait l'expérience de situations dépréciatives de leur travail et d'un manque de reconnaissance :) l'absence de leur nom sur le site Internet de leur laboratoire (20,7%) ou sur la porte de l'espace de travail qui leur est dédié (27,1%), le fait de ne pas être consulté.e pour des choix techniques qui pourtant, relèvent de leurs compétences (21,7%), de ne pas avoir signé un travail auquel ils ou elles ont participé, l'absence de soutien de leur équipe en cas de besoin (35,2%) sont autant d'expressions de violences symboliques et de rappel à la situation de précarité. A nouveau, certain.e.s docteur.e.s font l'expérience de contradictions patentes : à la pression à publier, l'impératif de visibilité, l'injonction à s'insérer dans des groupes de recherche répondent une invisibilité institutionnalisée, une absence de reconnaissance de la part de pair.e.s ou de plus ancien.ne.s peu scrupuleux-ses d'exclure des jeunes docteurs de la liste des auteurs d'une publication ou de reconnaître leur travail.

D'autres expériences sont révélatrices : parmi les docteur.e.s de l'enquête, 26,2% se disent maintenus à l'écart des concertations sur le fonctionnement de leur unité de travail, 12,8% font mention de demandes de la part d'un supérieur d'exercer des activités qui sortent de leurs attributions.

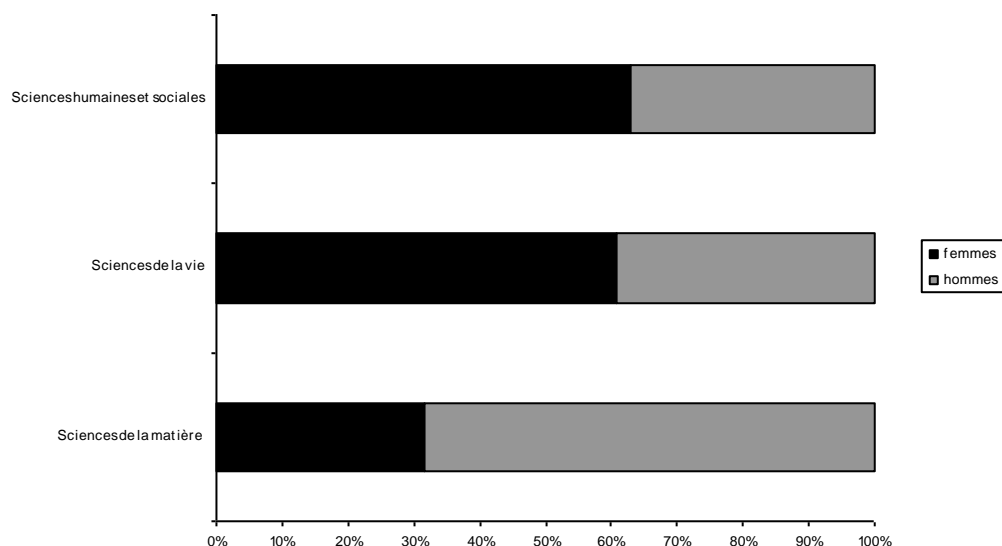
Ces phénomènes sont aussi l'expression d'une **dépendance** qui s'exerce sur les docteur.e.s et les précaires en général et nuisent à leurs situations de travail. Les enseignant.e.s chercheur.e.s et chercheur.e.s titulaires peuvent être également soumis à des rapports de domination de la part de supérieur.e.s ou pair.e.s. Mais dans le cas des précaires, ces situations revêtent souvent des enjeux plus forts dans le sens où l'asymétrie de pouvoir est bien plus considérable : leur devenir dans le métier peut en dépendre plus directement que pour les titulaires.

Des disparités variables : selon les champs disciplinaires

Les différents visages de la précarité que permet de mettre au jour l'enquête concernent tous les champs disciplinaires, mais dans des proportions variables. Trois grands ensembles ont été distingués dans l'enquête. Les répondant.e.s étaient invité.e.s à se situer eux-mêmes dans l'un de ces champs : « MITT, mathématiques, informatique, techniques », « SDV » et enfin « Sciences humaines et sociales ». Quelques rares docteur.e.s ne se sont pas situés dans ces champs et sont retiré.e.s de l'analyse³⁴.

Les docteur.e.s présentent des profils distincts suivant les trois grands domaines distingués. Hommes et femmes ne se répartissent pas dans les mêmes proportions selon les trois champs : les hommes sont nettement plus nombreux en MITT.

Graphique II-1. Composition des champs disciplinaires par sexe



Cette intrication forte du champ disciplinaire et du sexe des docteur.e.s n'est pas sans effet sur les phénomènes observés : les femmes sont plus enclines que les hommes à vivre les situations de précarité les plus problématiques (cf. infra).

La part des plus jeunes est plus élevée en MITT (29% ont moins de 30 ans) qu'en SDV (14.8%). C'est en SHS que leur part relative est la plus faible puisqu'elle atteint à peine 10%. La proportion de plus de 35 ans est répartie de manière inverse : ils représentent 37.8% des docteur.e.s en Sciences humaines et sociales, 23.8% des SDV, et 16.9% des MITT. En l'absence de données de cadrages représentatives de l'ensemble des précaires, il est difficile d'interpréter précisément ces écarts. Toutefois, un facteur peut être soulevé sans ambiguïté : la durée de la thèse, qui est relativement plus longue en SHS que dans les autres disciplines³⁵. Cette caractéristique trouve certes ses causes dans des normes variables selon les disciplines, mais aussi dans les conditions de

³⁴ Les croisements présentés ci-après ont été faits avec et sans ce petit groupe. Du fait d'effectifs faibles, son retrait ne modifie pas les résultats obtenus.

³⁵ Parmi les rares données dont on dispose sur ce point, le *Rapport sur les études doctorales* du ministère de l'éducation nationale (2001) indiquait que pour les SHS, la durée médiane des thèses était de cinq ans.

travail particulièrement mauvaises des doctorant.e.s en SHS³⁶ rarement financés (voir II.4) qui engendrent un allongement de la durée de la recherche doctorale.

De même, l'année d'obtention du doctorat varie assez nettement avec le champ disciplinaire. Sur ce point, les « jeunes docteur.e.s » qui ont achevé leur doctorat entre 2007 et 2009 sont relativement nombreux en MITT (39.3%), ainsi qu'en SHS (40.6%) alors que leur part ne représente que 22,7% de l'ensemble des docteur.e.s en SDV ayant répondu au questionnaire. Symétriquement, le pourcentage de celles et ceux qui ont obtenu leur doctorat il y a plus de cinq ans (au plus tard en 2004) est plus élevée dans ce groupe³⁷. On peut formuler diverses hypothèses : l'inscription longue dans la précarité est-elle une caractéristique des SDV tandis que la situation de précarité serait de plus courte durée en MITT ? Dans le prolongement des remarques sur les conditions de travail des doctorant.e.s en SHS, la part moindre des docteur.e.s signifie-t-elle que la précarité a eu raison de certain.e.s d'entre eux-elles sorti.e.s du système ? Comme pour l'âge, en l'absence de données de cadrage, l'interprétation est complexe et il est difficile de dépasser le stade des hypothèses sur ce point. Cette nécessaire prudence plaide une fois de plus pour la réalisation d'une enquête qui adopterait à la fois une perspective transversale et longitudinale afin de restituer la diversité des parcours de manière représentative. L'enquête exploratoire que nous avons réalisée permet toutefois de mettre en évidence des disparités considérables entre répondant.e.s suivant l'appartenance au champ disciplinaire.

Une hiérarchie entre les champs disciplinaires. Si les multiples visages de la précarité concernent les trois grands champs disciplinaires distingués, on observe en effet une nette hiérarchie entre eux, tant en ce qui concerne les conditions d'emploi, de revenu et de travail. Tous les indicateurs mentionnés précédemment ont été examinés par champs disciplinaires et les disparités sont quasi-systématiques. Elles sont particulièrement flagrantes entre les SHS et les deux autres champs, mais ces derniers se distinguent souvent, les MITT étant, de manière toute relative, les mieux loties. Afin d'en donner un aperçu synthétique, six variables sont examinées : deux sont relatives aux conditions d'emploi (la durée et le nombre de contrats déclarés par les répondant.e.s), deux ont trait aux niveaux de revenu (le revenu mensuel moyen déclaré pour 2009) et deux aux conditions de travail (avoir un espace de travail et avoir accès aux formations organisées sur le lieu de travail).

Dans le domaine des conditions d'emploi, les docteur.e.s en SHS de l'enquête sont nettement moins nombreux-ses à avoir un contrat au moment de l'enquête : 36,9% ne sont pas concernés par la question tandis que c'est le cas de 9,1% des docteur.e.s en SDV, 10,2% des docteurs en MITT. Parmi celles et ceux qui ont un contrat, 36,3% des SHS ont un contrat d'une durée de moins d'un an, contre 22% pour les SDV et 20% pour les MITT.

L'expérience du cumul des contrats sur les cinq dernières années n'est également pas la même : celle qui consiste à en avoir eu au moins quatre est majoritaire parmi les docteur.e.s en SHS (53.1%), un peu moins fréquente en SDV (44.9%) et en MITT (42.4%). Des disparités dans le même

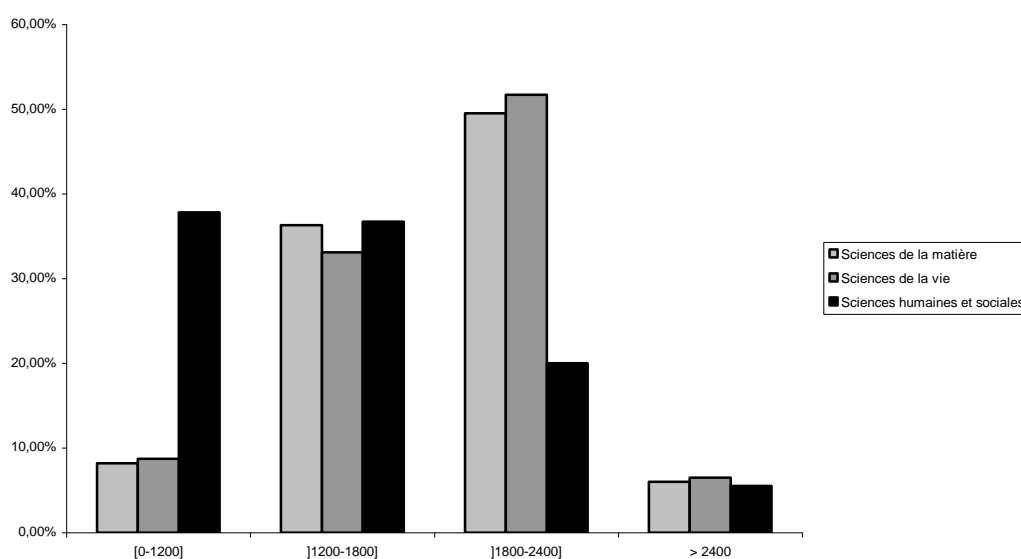
³⁶ Le même rapport indiquait que 14% des doctorants de SHS étaient allocataires d'une bourse ministérielle, 41% pour les autres disciplines. 60% ne disposait en 2000 d'aucun financement, contre 10% pour les doctorants dans les autres disciplines que les SHS.

³⁷ Il est important d'avoir cette spécificité du groupe Science de la vie à l'esprit : elle est susceptible de dissimuler des écarts plus importants avec le groupe des MITT. Les comparaisons présentées ici constituent un premier aperçu synthétique et préparatoire à une étude qui tiendra mieux compte des effets de structure de ces groupes.

sens se retrouvent concernant les interruptions entre deux contrats et l'existence de périodes sans activité plus fréquentes en SHS.

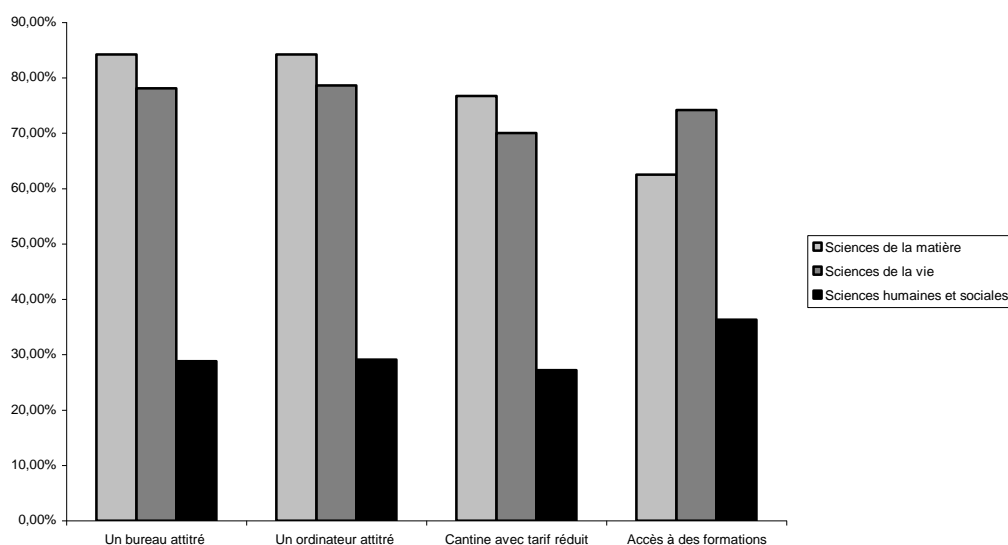
L'étude des niveaux de revenu puis des conditions de travail fait apparaître les mêmes tendances. Une majorité importante (plus des trois-quarts) des docteur.e.s en SHS déclarent ainsi bien plus fréquemment que les autres un niveau de revenu inférieur à 1 800 €. Probable corollaire de la durée plus limitée de leurs contrats, ces docteur.e.s déclarent plus souvent que les autres que leur CDD ne prévoit aucune progression de salaire. L'absence d'une progression de salaire depuis l'entrée dans la carrière est également plus fréquente : elle concerne 73,9% de ces docteur.e.s, 67,6% pour les MITT, 63.8% pour les SDV.

Graphique II-2. Revenu mensuel moyen (en euros) estimé pour l'année 2009 par champ disciplinaire



Source : Enquête Précaires de l'ESRP, 2009. Champ : Docteur.e.s de l'un des trois grands champs disciplinaires

Graphique II-3. Conditions de travail des docteur.e.s par champ disciplinaires



Source : Enquête Précaires de l'ESRP, 2009. Champ : Docteur.e.s de l'un des trois grands champs disciplinaires

Il est toutefois un domaine où les disparités entre champs disciplinaires sont plus faibles : celui de la reconnaissance et de l'intégration des docteur.e.s. Qu'ils ou elles soient précaires dans l'un ou l'autre de ces domaines, les docteur.e.s précaires font, dans des proportions relativement similaires, l'expérience de rappels à leur condition (voir supra) : absence de mention sur les sites Internet, sentiment de ne pas être soutenu par les membres du laboratoire, fait de ne pas être consulté pour des choix relevant de leur compétence, dépassement des attributions à la demande d'un.e supérieur.e : ces expériences n'apparaissent pas spécifiques à certains champs. Le sentiment d'être tenu à l'écart est toutefois plus souvent exprimé par des docteur.e.s en SHS, il est fort probable qu'il soit le corollaire d'une intégration physique rendue particulièrement complexe du fait de l'absence d'espace de travail. L'exploitation plus poussée de cette première enquête permettra, au-delà de ces premiers résultats, de mieux cerner ces phénomènes.

Quel avenir ?

Au regard de leur qualification, on pourrait imaginer que les répondant.e.s expriment une certaine sérénité. Or plus d'un quart des répondant.e.s titulaires d'un doctorat fait part de ses doutes lorsqu'il est demandé s'ils ou elles envisagent de travailler dans l'ESRP à l'avenir (26,8%), tandis que 7,5% répondent très clairement « non ». Ces doutes se retrouvent au travers des perspectives mentionnées. C'est une minorité, plus précisément un quart, qui considère que son activité actuelle dans l'ESRP est susceptible de lui ouvrir des portes dans le secteur, *via* l'obtention d'un poste pérenne, sous la forme d'un poste de fonctionnaire ou d'un CDI. Ceci ne signifie pas nécessairement qu'il s'agisse d'un poste de maître de conférences, de chargé.e de recherche (ou dans certains cas d'ingénieur.e de recherche) conformément à leur qualification. Le reste des docteur.e.s fait part de ses doutes : 31,3% ne savent pas si leur activité actuelle leur ouvrira des portes dans l'ESRP, 38,4% fournissent une réponse négative.

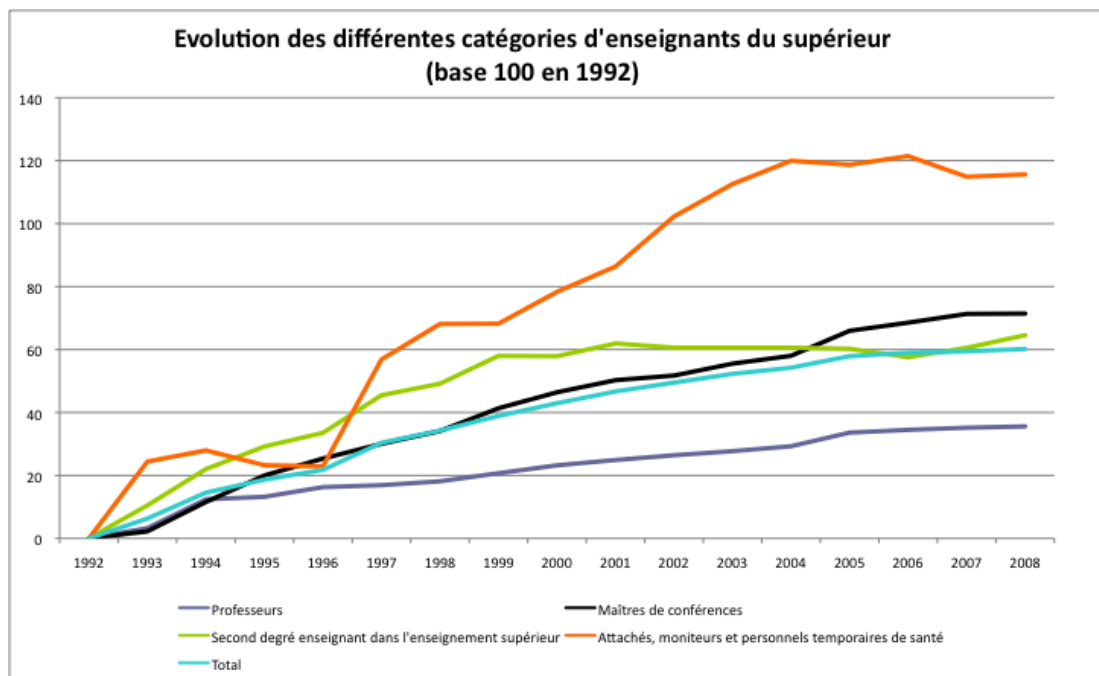
Cette incertitude se retrouve enfin dans la manière dont le groupe des docteur.e.s précaires évalue sa confiance en l'avenir sur une échelle de 1 à 10 : 0,7% attribue la note de 9 ou 10, tandis qu'à l'opposé, 32,3% optent pour les deux notes les plus basses ! Sans surprise, la part des docteur.e.s qui choisissent 1 ou 2 est plus élevée en SHS (un peu plus de 38%), mais elle n'est pas pour autant faible dans les deux autres champs : 30,3% en SDV et 28,4% en MITT.

Ce sont plusieurs représentations qui sortent écornées de ce rapide panorama de la situation des docteur.e.s précaires. L'homogénéité de leur situation, qui serait caractérisée par sa dimension transitionnelle, de courte durée et compensée par un salaire convenable et de bonnes conditions de travail est mise à mal par les trajectoires relatées par la plupart des 1 535 enquêté.e.s. **C'est plus largement le doctorat qui est ainsi affaibli par ces expériences.** Loin de constituer un « sésame » pour l'entrée dans le métier de chercheur.e, il sanctionne une période d'incertitudes, de faibles revenus, de conditions de travail difficiles, sans constituer pour autant un rempart à la précarité, quand il n'est pas, pour certain.e.s, le début d'une remise en question de leur choix professionnel nourrie par l'indécence de leurs conditions de travail et le manque de perspectives.

LES DOCTORANT.E.S

Les doctorants constituent une force de travail de plus en plus décisive dans le fonctionnement quotidien des laboratoires de recherche et plus particulièrement dans l'enseignement où des départements entiers ne pourraient fonctionner sans leur participation (cf. graphique ci-dessous, données officielles du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche).

Graphique II-4. Évolution des différentes catégories d'enseignants du supérieur



Les doctorant.e.s ne sont pas des « étudiant.e.s » mais des travailleur.se.s précaires. En dépit de leur contribution de plus en plus décisive à la production scientifique, en termes d'articles et de colloques, et à l'organisation des enseignements universitaires, les doctorants forment un groupe invisible, aux contours flous et mal définis. En témoigne, la mise en place du récent statut de « contrat doctoral ». Ce dernier reconnaît officiellement, et pour la première fois, les doctorants comme appartenant à la catégorie des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche. Cependant, ce statut demeure toujours perçu par de nombreux collègues comme un statut « d'étudiant ». Et pourtant les doctorants « travaillent ».

Glossaire

Allocation de recherche = somme d'argent attribuée à un.e doctorant.e sous la forme d'un salaire dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, de droit public en général, d'une durée de trois ans. Les allocataires de recherche relevant du Ministère de la recherche reçoivent un salaire mensuel net de 1 200 € (soit 2,9% au-dessus du SMIC). Outre le Ministère chargé de la recherche, d'autres instances, telles que les conseils régionaux, distribuent des allocations de recherche. Les divers contrats spécifiques associés aux allocations de recherche sont progressivement remplacés par le « contrat doctoral ».

Monitorat (d'initiation à l'enseignement supérieur) = fonction d'enseignement dans le supérieur accessible aux seul.e.s allocataires de recherche. La charge de cours correspond au tiers d'un service de maître de conférence titulaire. Un.e allocataire de recherche moniteur touche ainsi un salaire de 1 500 € net par mois

Contrat doctoral = contrat de travail de droit public à durée déterminée (trois ans renouvelables un an) créé en 2009. Il se substitue à l'allocation de recherche et au monitorat et a vocation à servir de cadre de référence unique remplaçant l'ensemble des autres contrats publics spécifiques aux doctorants. Deux types de « contrats doctoraux » sont possibles : avec ou sans enseignement.

Ater = Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche. Fonction d'enseignement accessible aux doctorant.e.s et aux docteur.e.s pour une durée d'un an renouvelable une fois. Un service complet correspond à celui d'un maître de conférences (192h de cours), et le salaire correspond aux 2/3 d'un salaire de maître de conférence débutant, et ne dépend ni du diplôme ni de l'ancienneté. Plus de la moitié des Ater sont recrutés à mi-temps.

Contrat Cifre = Contrat de Convention Industrielle de Formation par la Recherche. Contrat de droit privé passé entre le ou la doctorant.e et l'entreprise qui l'embauche, subventionné par le Ministère de la recherche. Il a pour but d'inciter les entreprises françaises à embaucher un ingénieur ou un cadre débutant qui se verra confier un poste de recherche ou de développement, dans le cadre d'une thèse. Il s'agit d'un CDD de trois ans maximum. Un laboratoire universitaire doit assurer l'encadrement scientifique du ou de la doctorant.e.

SHS = Sciences Humaines et Sociales, c'est-à-dire l'histoire, la géographie, la sociologie, la psychologie, les lettres, les langues, l'économie, le droit, l'anthropologie, la philosophie, les sciences politiques, les sciences de l'éducation, la linguistique, auxquelles nous avons associées dans le libellé des champs disciplinaires le commerce et la gestion.

MITT = Mathématique, Informatique, Techniques et Technologies. Comprend la physique, la chimie, les sciences de l'univers, l'ingénierie.

SDV = Sciences de la Vie, agronomie, écologie, environnement.

Des formes contrastées de socialisation académique selon les disciplines

La diversité des statuts est la découverte la plus frappante à la lecture des réponses données par les 1 453 doctorants de l'enquête à la question : « Travaillez-vous actuellement pour l'ESRP ? ». De la norme du statut d'allocataire, enseignant dans le supérieur dans le cadre d'un monitorat, au statut d'auto-entrepreneur, en passant par le travail gratuit et non déclaré (très fréquent en sciences humaines et sociales, il concerne près de 9% des doctorants ayant répondu à l'enquête), l'éventail des formes de « travail » est très large.

Les SHS se distinguent des SDV et MITT, par la part importante des statuts de doctorants participant à des activités d'enseignement dans le supérieur. Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette situation : la durée moyenne des thèses est plus longue en SHS et les départements de l'enseignement supérieur font un usage régulier des chargés de cours en vacation pour assurer les enseignements. Il faut d'ailleurs souligner ici que bien que des formations universitaires ne

pourraient fonctionner sans le recours à cette main d'œuvre, nombreuse et peu exigeante sur le plan de la rémunération.

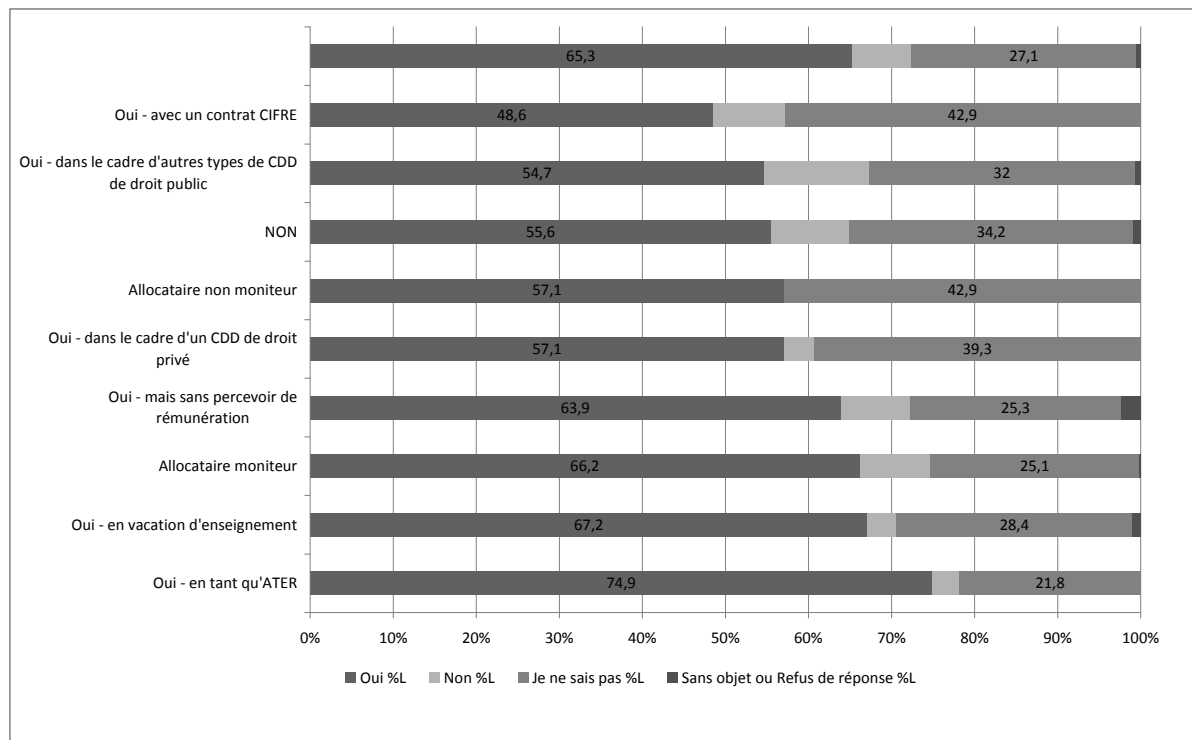
Tableau II-10. « Travaillez-vous actuellement pour l'ESRP ? »

En %	SDV	SHS	MITT	Total
Oui - CDD de droit public	21,5	4,2	11,7	10,2
Allocataire moniteur	51,6	21,7	54,6	38,1
Oui - mais sans percevoir de rémunération	0,9	8,8	1,7	5,7
Oui - en tant qu'ATER	6,7	27,5	12,7	18,7
Oui - en vacacion d'enseignement	5,8	19	10,7	13,7
Oui en vacacion de recherche		0,6		0,3
Oui - avec un contrat CIFRE	2,1	1,5	4,2	2,4
Oui - CDD de droit privé	2,1	1,5	2,5	1,9
Boursiers	0,3	0,1	0,5	0,3
autres statuts	0,3	0,7	0,2	0,5
Allocataire non moniteur	0,6	0,3	0,2	0,3
NON	0	14,2	1	8
Total	100	100	100	100

Source : enquête exploratoire sur les précaires de l'ESRP 2009

L'allocation de recherche, une norme dans les sciences exactes, un luxe en SHS. On constate à la lecture du tableau II-10 que, dans les SDV et les MITT, l'allocation de recherche, cumulée avec un monitorat, constitue la norme. Les SHS se singularisent par une fragmentation plus importante des statuts. Moins d'un quart des doctorants de SHS occupent un statut conforme. Ce tableau permet également de constater que les contrats CIFRE sont plus développés dans les MITT et de la vie que dans les SHS. Si l'on prend en compte les CDD de droit public avec un organisme, l'écart est encore plus net. Il faut voir ici les fruits de la mobilisation des organisations de doctorants, comme la Confédération des Jeunes Chercheurs (CJC), qui ont obtenu la conversion des « libéralités » octroyés par les fondations de recherche médicale (type Institut Pasteur par exemple) en contrat de travail. Les SHS se singularisent également à l'égard des autres disciplines par un taux de répondants déclarant ne pas travailler directement pour la recherche et l'enseignement supérieur de 14%. Cela peut correspondre à des situations dont le sens est difficile à préciser. Rappelons que le phénomène des thèses réalisées en « formation continue » par des salariés en poste dans un autre secteur sont fréquentes en SHS (notamment pour la profession des travailleurs sociaux). Cela peut également signifier, mais l'enquête ne permet pas de trancher entre ces deux situations très différentes, que les doctorants travaillent dans un autre secteur que l'ESRP pour financer leur thèse. L'examen de la question sur l'occupation d'un emploi extérieur à la recherche et l'enseignement supérieur confirme la part significative de doctorants concernés par la seconde situation.

Une « crise des vocations » qui dépend en réalité des conditions matérielles de réalisation de la thèse. Lorsque l'on croise le statut du doctorant avec le rapport à l'avenir, on constate, sans surprise, une liaison très significative entre ces deux variables. Ce constat montre que l'incertitude sur les chances d'accès au métier de chercheur ou d'enseignant-chercheur est un facteur majeur de la perte d'attractivité des carrières académiques, particulièrement en SHS. Les deux-tiers des allocataires-moniteurs sont confiants et envisagent de travailler dans le secteur de la recherche et de l'enseignement supérieur contre moins de la moitié des doctorants en CIFRE et 55% des doctorants qui n'occupent aucune position dans le secteur.

Graphique II-5. « Dans l'avenir, envisagez-vous de continuer à travailler dans l'ESRP ? »

Source : enquête exploratoire sur les précaires de l'ESRP 2009

La réponse à la question sur l'indicateur de confiance dans les évolutions du système de recherche et d'enseignement supérieur conforte l'interprétation d'une forte dépendance entre la situation du doctorant et son rapport à l'avenir. Le score de la moitié des allocataires moniteurs est supérieur ou égal à 5/10 alors que celui de la moitié des doctorants travaillant « au noir » ou occupant un emploi sans lien avec la recherche et l'enseignement supérieur est inférieur ou égal à 3/10.

2003 – Année de lutte pour les doctorant.e.s

La dégradation des conditions d'emploi dans l'enseignement supérieur et la recherche avait donné naissance à un profond mouvement de contestation en 2003, principalement porté par les jeunes chercheurs. Suite à ce mouvement, la diminution structurelle des recrutements statutaires a connu un ralentissement passant de 53% en 2001 d'une cohorte de docteurs titularisés à 62% en 2004. Les dernières données du CEREQ³⁸ montrent que le pourcentage de docteurs en poste dans le public est retombé à 54% en 2007. De même, les docteurs employés en CDD sont passés de 15% d'une cohorte en 1999 à 27% en 2007. Tous les ingrédients sont donc réunis pour assister à une nouvelle protestation collective dans les années à venir. A moins que la résignation et le fatalisme provoqués par les dernières réformes universitaires n'achèvent les faibles capacités de résistances des jeunes chercheurs.

³⁸ Cf. Julien Calmand & Jean-François Giret, juin 2009, *Rapport final sur l'insertion des docteurs de la génération 2004*.

Le cas particulier des SHS

Sur l'ensemble des disciplines, le sexe est lié à des niveaux de rémunération inégaux. Le domaine de MITT, majoritairement masculin, se caractérise par les conditions matérielles de réalisation de la thèse les plus favorables (plus de 50% d'allocataires moniteurs). Au niveau global, les doctorants sont donc mieux rémunérés que les doctorantes.

Au niveau des SHS, la variable sexe n'entre pas en compte dans le niveau des rémunérations ni dans les situations d'emploi. La rémunération moyenne d'un doctorant de SHS est de 1 114 € contre 1 113 € pour une doctorante. Si l'on prend les rémunérations médianes, elles sont quasi-équivalentes : 1 127 € (pour 50% des doctorants) en contre 1 125 € (pour 50% des doctorantes). Le sexe n'est donc pas un facteur significatif permettant d'expliquer « toutes choses égales par ailleurs » l'occupation d'un statut précaire dans le cadre de la réalisation de sa thèse.

Tableau II-11. Statut des doctorant.e.s en SHS selon le sexe

	Homme		Femme		Total	
	Eff.	%C	Eff.	%C	Eff.	%C
Oui - autres types de CDD de droit public	8	3,4	21	4,4	29	4,1
Allocataire moniteur	50	21,3	104	21,6	154	21,5
NON	34	14,5	67	13,9	101	14,1
Oui - mais sans rémunération	20	8,5	43	8,9	63	8,8
Oui - en tant qu'ATER	65	27,7	133	27,7	198	27,7
Oui - en vacance d'enseignement	47	20	90	18,7	137	19,1
Oui en vacance de recherche			4	0,8	4	0,6
Oui - avec un contrat CIFRE	5	2,1	6	1,2	11	1,5
Oui - CDD de droit privé	5	2,1	6	1,2	11	1,5
Boursiers			1	0,2	1	0,1
autres statuts	1	0,4	4	0,8	5	0,7
Allocataire non moniteur			2	0,4	2	0,3
Total	235	100	481	100	716	100

Source : enquête exploratoire sur les précaires de l'ESRP 2009

Champ : sciences sociales

Les doctorant.e.s de SHS se singularisent enfin sur un dernier plan, et non des moindres, celui des **différences de traitement**. L'absence d'espace de travail individuel, d'intégration au sein d'un collectif de travail, ou d'accès à la formation sont ainsi le lot commun des jeunes chercheurs en SHS.

5.

CHARGÉ.E.S DE COURS, VACATAIRES ET CONTRACTUEL.LE.S ASSURANT DES ENSEIGNEMENTS

Glossaire

Vacation = service rendu portant sur une durée très courte (quelques heures, quelques jours, quelques semaines ou quelques mois). L'enseignant.e vacataire n'a pas de contrat de travail, il ou elle ne perçoit pas les aides sociales (associées aux statuts et payes fixes). Il ou elle n'a ni le droit de s'inscrire au chômage ni les congés payés.

Qui sont les chargé.e.s de cours ?

La population, qui regroupe les vacataires, chargés de cours et autres contractuels, qu'ils soient doctorants ou docteurs, voire ni l'un ni l'autre, comprend les personnes qui ont des missions d'enseignement au sein de l'enseignement supérieur public sans être titulaires de leur poste. La catégorie des contractuels comprend ici des enseignants de langue – lecteurs ou maîtres de langue –, voire des enseignants associés, mais aussi des doctorants en contrat doctoral, ATER, moniteurs, contrat CIFRE, ayant un contrat lié à la recherche doctorale et assumant des heures d'enseignements. Cette population comprend **1 034 personnes**, soit 23,45% de l'ensemble des 4 409 personnes ayant répondu à l'enquête.

Dans le tableau II-12, l'effectif total est toutefois de 1 059 (plusieurs réponses possibles par personne), car 25 d'entre eux, tout en ayant des heures à assurer en tant que contractuel, ont considéré ces heures comme des vacances lorsqu'elles venaient en complément de leur dû selon leur contrat. La répartition entre contractuels d'enseignement et vacataires/chargés de cours est ainsi, dans cette enquête, de 42,5% pour les premiers et de 57,5% pour les vacataires.³⁹

Tableau II-12. Qui assure des heures d'enseignement en dehors des titulaires ?

N=1060	Enseignant-e contractuel-le	Vacataire / chargé-e de cours
Effectif	451	609
%	42,5%	57,5%

Le tableau II-13 indique la **répartition des types de contrats** de ces « contractuels ». On note la variété de contrats de cette catégorie, avec une très grande majorité de doctorants qui sont prioritairement Ater (291), Allocataires (110) ou en contrat CIFRE (11) ; les autres contractuels ayant répondu sont dans la catégorie qui regroupe des enseignants associés, des lecteurs et des maîtres de langue (39). Ces chiffres sont à prendre avec précaution car nous ne pouvons dire s'ils représentent ou non la proportion des contractuels sur un contrat qui ne soit pas lié à la

³⁹ Voir la partie sur les doctorant.e.s pour plus d'informations spécifiques.

préparation du doctorat, mais ce que l'on note c'est qu'ils sont tout de même près de 40 à avoir répondu à cette enquête.

Tableau II-13. Les contractuel.le.s chargé.e.s de cours

N= 451	ATER	Allocation	CIFRE	Associés, Lecteurs, Maîtres de langues
Effectif	291	110	11	39
%	64,5%	24,4%	2,4%	8,6%

Source : enquête exploratoire sur les précaires de l'ESRP 2009

D'une part, nombreux sont les doctorants qui assurent des charges d'enseignement ; ils le font souvent dans le cadre d'un contrat doctoral. D'autre part, de très nombreux autres (449 répondants) n'ont pas de financement pour leur thèse, et assurent des enseignements, le plus souvent des TD ou des TP à destination des étudiants de Licence, tant pour subvenir à leurs besoins que pour avoir une ligne sur leur CV. Ces derniers sont d'ailleurs le plus souvent satisfaits de ces expériences d'enseignement, même si, comme nous le verrons, ils vivent mal, tant les conditions de non reconnaissance de leur existence, que la précarité quotidienne fondée sur l'inconnue en matière d'avenir.

Leur niveau de diplôme. Les chargés de cours sont, sans surprise, diplômés de l'enseignement supérieur ; 39% d'entre eux (soit 404 personnes) ont déjà obtenu un doctorat.

Leur âge. Les chargés de cours ont en moyenne 32,03 ans (la médiane étant à 30 ans). Il est nécessaire de souligner ici que, comme cette catégorie de personnels comprend de nombreux doctorants (cf. tableau II-13), nombre de vacataires sont nettement plus âgés. Les 1031 personnes de cette catégorie qui ont donné leur âge ont de 22 à 64 ans ; elles se répartissent selon les tranches d'âge suivantes : **49% ont moins de 30 ans** (soit 510 personnes), 36% (soit 369 personnes) ont entre 30 et 40 ans, 9% (soit 96) ont entre 40 et 50 ans, et 5% (soit 56) ont plus de 50 ans. **Leur sexe.** Les femmes sont les plus nombreuses parmi les chargé.e.s de cours : 59% pour 41% d'hommes.

Leur ancienneté. En moyenne, les répondants travaillent comme chargés de cours depuis moins de cinq ans (65%) ; 5% d'entre eux/elles n'ont des vacances que depuis cette année (2009-2010). Les autres se répartissent de la façon suivante : 25% (soit 257 personnes) sont chargés de cours depuis 5 à 10 ans (1999-2003) ; 9% (96 personnes) le sont depuis 10 à 20 ans (1988-1998) ; et 0,7%, depuis plus de 20 ans (1980-1987).

Leur mode de vie. Pour terminer cette description introductive de la population de chargés de cours de l'université, mentionnons, en référence au tableau II-14, qu'ils vivent le plus souvent avec un partenaire (61%), et que 23% sont seuls, ce qui n'est pas une surprise étant donné le jeune âge de bon nombre de chargés de cours.

Tableau II-14. Comment vivent-ils ?

Hébergé chez parents, famille, amis	56	5%
Avec colocataire	88	9%
Avec partenaire	630	61%
Seul	238	23%

Source : enquête exploratoire sur les précaires de l'ESRP 2009

Où enseignent-ils/elles ?

En SHS. Si l'on s'interroge sur les champs disciplinaires dans lesquels se répartissent les 1 034 personnes chargées d'enseignement, il semble que les SHS fassent nettement plus appel à des vacataires et à des contractuels que les autres champs disciplinaires (64,8% de cette population sont en SHS). On trouve loin derrière les MITT, Mathématiques, Informatique et Technologie (MITT), avec 15,6% de répondants, puis les SDV, avec près de 12% de répondants. Il est vrai que les SHS ont d'une part globalement beaucoup plus d'étudiants inscrits, en particulier en premier cycle, que les autres champs disciplinaires, et qu'il y a donc plus de TD à assurer, et que, d'autre part, bien souvent, ce sont aussi les disciplines les moins bien dotées en enseignants-chercheurs, il est donc logique que l'on fasse plus souvent appel à des chargés de cours en SHS que dans les autres champs. Notons au passage que les SHS ont beaucoup plus de thèses non financées que les autres champs qui, fréquemment, refusent de prendre en thèse des étudiants non financés...

Tableau II-15. Répartition selon les champs disciplinaires

N=1034	SHS	MITT	SDV	Autres
Effectif	670	161	123	80
%	64,8%	15,6%	11,9%	7,6%

Source : enquête exploratoire sur les précaires de l'ESRP 2009

Cette différence de répartition selon les champs disciplinaires pourrait aussi s'expliquer, d'une part par l'âge moyen auquel les doctorants soutiennent leur thèse et d'autre part, par l'âge auquel les plus chanceux sont recrutés comme maître de conférences.⁴⁰

Mise en perspective – la spécificité SHS

Un âge moyen d'obtention du doctorat plus élevé. Sur l'ensemble des sections CNU, l'âge moyen d'obtention du doctorat est de 30 ans et 5 mois. Cet âge moyen varie selon les disciplines (19 mois de différence) entre Droit / Économie, Gestion d'une part, et Sciences d'autre part. Les écarts entre les champs disciplinaires sont relativement importants – quasiment 7 ans entre Lettres / Langues d'une part, et Sciences d'autre part. Cet écart maximal est trop important, selon la Guilde des Doctorants (2005) pour être uniquement provoqué par une durée plus longue des doctorats en SHS. Il est donc raisonnable de penser que l'âge tardif d'obtention du doctorat en SHS est provoqué par la combinaison entre un début de doctorat tardif et une durée de doctorat plus longue. L'ensemble Sciences est très homogène du point de vue de l'âge d'obtention du doctorat (si l'on excepte le groupe Pharmacie), même s'il est légèrement plus faible en Physique et Chimie (inférieur à 28 ans).

Un âge moyen d'accès aux postes de maître de conférences plus tardif. Il était, en 2004, de 32 ans et 8 mois. La répartition selon les champs est la suivante : 30 ans et 7 mois en « sciences » (groupes 5 à 11 des sections CNU) ; 31 ans et 9 mois en « droit, économie, gestion » (groupes 1 et 2) ; 36 et 7 mois en SHS (groupes 3, 4 et 12).

Sans surprise, on compte plus de chargés de cours hommes en MITT (27% pour 7,7% de femmes), autant en SDV, et une très grande majorité de femmes sont chargées de cours en SHS (72,3 pour 53,9% d'hommes).

⁴⁰ Cf. A quel âge sont recrutés les maîtres de conférences ? La Guilde des Doctorants, novembre 2005.

Tableau II-16. Répartition du sexe selon les champs disciplinaires

Champ disciplinaire N= 1029	MITT	SDV	SHS	autre	Aucun champ spécifique	Total
Hommes	113	49	226	26	5	419
	27%	11,7%	53,9%	6,2%	1,2%	100%
Femmes	47	73	441	44	5	610
	7,7%	12%	72,3%	7,2%	0,8%	100%

Source : enquête exploratoire sur les précaires de l'ESRP 2009

Combien gagnent-ils/elles ?

Les rémunérations au sein de l'université sont décrites de façon variée et peu lisible. En effet, les contractuels parlent d'un salaire (CDD), mais d'autres, qui n'ont aucun contrat, disent aussi percevoir un « salaire » ; ils sont plus de 86% à dire en recevoir un de la part de l'université - une vacation, quelques heures de TD étant assimilés à un « salaire ». Comme on peut le voir dans le tableau II-17, outre les « salaires » et les « bourses » - qui ne représentent que 2% des réponses -, cinq catégories méritent notre attention : il s'agit de ceux qui n'ont pas la possibilité d'être directement payés pour des heures de vacations, soit parce qu'ils ont plus de 28 ans et ne peuvent apporter la preuve qu'ils sont employés à raison d'au moins 900 heures par an en dehors de l'ESRP, soit parce qu'ils n'ont pas les diplômes nécessaires, soit pour d'autres raisons parfois obscures... Et ceux-là qui, cumulés, représentent tout de même 11,7% de l'échantillon, doivent soit faire appel à un « prête-nom », soit sont « remboursés » sur « factures » (de livres, encre, papeterie, imprimante, etc.), soit « en nature », soit encore, ils ne sont pas payés pour les heures qu'ils assurent...

Tableau II-17. Rémunération au sein de l'université

N=1096	Salaire	Bourse	Honoraire	Facture	Prête-nom	En nature	aucune
Effectif	944	24	47	8	19	19	35
%	86,13%	2,2%	4,3%	0,73%	1,7%	1,7%	3,2%

Source : enquête exploratoire sur les précaires de l'ESRP 2009

Des emplois en dehors de l'ESRP. La question est donc de savoir s'ils perçoivent ou non des revenus hors de l'université, et c'est ce que nous voyons dans le tableau II-17. **Plus de 40% ne perçoivent aucune autre rémunération.** Les autres se répartissent dans différentes catégories, sachant qu'ils doivent parfois cumuler plusieurs sources de revenus : 16,2% travaillent en dehors et touchent un salaire ; 10% sont au chômage (voir tableau II-18, pour plus d'informations sur ces personnes). Les autres ne pourraient pas s'en sortir s'ils ne bénéficiaient pas de solidarités familiales (près de 9% des répondants) et/ou du revenu d'un partenaire (près de 15% d'entre eux).

Tableau II-18. Rémunération hors de l'université

N=1196	aucune	Salaire	Honoraires	Chômage	RMI/RSA	Revenu partenaire	Solidarité familiale
Effectif	486	196	98	121	12	175	108
%	40,3%	16,2%	8,1%	10%	0,99%	14,5%	8,9%

Source : enquête exploratoire sur les précaires de l'ESRP 2009

Tableau II-19. Chômage indemnisé pour compléter les revenus des chargés de cours

N=133	Chômage indemnisé	Chômage non indemnisé	RMI/RSA
effectif	95	26	12
%	71,4%	19,5%	9%

Source : enquête exploratoire sur les précaires de l'ESRP 2009

Selon les données du tableau II-20, 66,5% d'entre eux n'ont pas d'emploi hors de l'ESRP et vivent donc de leurs vacations, voire de leur contrat pour les plus chanceux. Environ 7% ont un poste à temps plein, dont 3% dans le privé ; les autres, 24%, occupent un temps partiel dans le privé (17,7%), ou dans le public (7%), et quelques-uns signalent qu'ils travaillent « au noir » (1,6%).

Tableau II-20. Emploi hors de l'université

N=1034	Privé partiel	Privé plein CDD	Public partiel	Public plein CDD	Pas d'autre emploi	Non-déclaré
Effectif	183	42	72	32	688	17
%	17,7%	4,1%	7%	3,1%	66,5%	1,6%

Source : enquête exploratoire sur les précaires de l'ESRP 2009

Leur nombre d'heures d'enseignement. Près de la moitié d'entre eux (49%) assurent entre 50 et 100 heures de TD/cours par an - ce qui, en temps de travail rapporté à 1 607 heures annuelles, correspond à une fourchette allant de 210 heures à 420 heures annuelles ; 12% des chargés de cours assurent moins de 50 heures de TD/cours, 6% font de 100 à 150 heures annuelles, 20% entre 150 et 200 heures, et 7% d'entre eux assurent plus de 200 heures annuelles, soit, pour mémoire, plus qu'un service d'enseignant-chercheur dont le statut implique d'assurer 192 heures d'enseignement annuel, complété par son temps de recherche et de tâches administratives.

En plus de ces heures d'enseignements, qu'ils assurent au sein de l'université, ils sont nombreux à avoir aussi d'autres charges d'enseignements en dehors. Ainsi, ils assurent en moyenne des enseignements dans au moins une autre institution en plus de l'université. Ils sont tout de même 51% à avoir ainsi de un à trois employeurs différents ; ils sont 19% à avoir de quatre à neuf employeurs, et 2% à en avoir eu plus de dix au cours des cinq dernières années.

La rémunération en fonction du temps. Cette question est très problématique, car le propre du chargé de cours vacataire est de ne jamais avoir de revenus fixes. Un « semestre » de 12 à 14 semaines peut être bon, avec plusieurs TD par semaines, alors que le suivant sera creux ; et entre les enseignements, pendant les vacances universitaires par exemple, ils ne perçoivent aucun revenu. Les trois premières colonnes du tableau II-21 renvoient aux vacataires alors que les trois autres colonnes renvoient aux contractuels. Le montant moyen des premiers est d'environ 500 €, alors que celui des seconds tourne autour de 1 500 €.

Tableau II-21. Montant mensuel des revenus des chargés de cours

N=982 Rentrées	moins de 100 €	101 à 500 €	501 à 1 000 €	1 001 à 1 500 €	1 501 à 2 000 €	2 001 € et plus
Effectif	41	147	117	342	269	66
%	4,2%	15%	11,9%	34,8%	27,4%	6,7%

Source : enquête exploratoire sur les précaires de l'ESRP 2009

Ils disent majoritairement (66%) que leurs revenus ne correspondent pas du tout à leur niveau de qualification (cf. tableau II-22). En revanche, ils sont 74% à être convaincus que leur fonction de chargé de cours correspond bien à leur formation. Les 19% qui pensent que cela ne correspond que partiellement à leur niveau de formation sont ceux qui, déjà Docteurs, estiment qu'ils devraient avoir un poste d'enseignant-chercheur, voire de chercheur.

Tableau II-22. Correspondance niveau de revenus – niveau de qualification

Oui	210	20%
Non	686	66%
Ne sait pas	112	11%

Source : enquête exploratoire sur les précaires de l'ESRP 2009

Par rapport aux autres données, on aurait pu s'attendre, globalement à repérer de plus faibles revenus pour les femmes, or la tendance va très légèrement dans le sens inverse (cf. tableau II-23). On note (cf. les données en gras dans le tableau qui indiquent le pourcentage le plus élevé dans la catégorie de salaire - en colonne) qu'en ce qui concerne les revenus les plus bas, il n'y a pour ainsi dire pas de différence en fonction du sexe (31,74% des hommes perçoivent moins de 1 000 € pour 30,4% des femmes) ; en revanche, en ce qui concerne les revenus plus élevés, les femmes sont 37,5% à percevoir plus de 1 500 € contre 28,8% des hommes, qui se situent eux essentiellement dans la tranche 1 000 à 1 500 €.

Tableau II-23. Sexe et rémunération au sein de l'ESRP

Salaire	100 et -	101 à 500	501 à 1000	1001 à 1500	1501 à 2000	2001 et plus	total
Hommes	17	64	46	157	100	15	399
	4,2%	16,04%	11,5%	39,3%	25%	3,8%	100%
Femmes	23	82	71	185	168	49	578
	4%	14,2%	12,2%	32%	29%	8,5%	100%

Source : enquête exploratoire sur les précaires de l'ESRP 2009

Sachant que le **montant des revenus mensuels moyen** de ces chargés de cours, en ne prenant en compte que les revenus de l'ESRP, est de **1 382 €**, si l'on observe les différences éventuelles de revenus selon les champs disciplinaires, ce sont les MITT qui ont tendance à gagner le plus, 54% d'entre eux ont entre 1 500 et 2 000 euros, alors que les SDV se répartissent en deux tranches (39% perçoivent entre 1 500 et 2 000 €, et 37,3% d'entre eux sont dans la tranche de 1 000 à 1 500 €) ; les SHS sont 38,2% à percevoir moins de 1 000 € (pour 10,8% en MITT et 12,7% en SDV), et les SHS qui perçoivent plus que 1 000 € se situent plutôt (35,7%) dans la tranche de 1 000 à 1 500 €.

Tableau II-24. Rémunération (ESRP) et champ disciplinaire

Salaire	100 et -	101 à 500	501 à 1000	1001 à 1500	1501 à 2000	2001 et plus	total
MITT	4	6	7	45	85	10	157
	2,5%	3,8%	4,5%	28,6%	54,1%	6,3%	100%
SDV	4	2	9	44	46	13	118
	3,4%	1,7%	7,6%	37,3%	39%	11%	100%
SHS	31	125	85	225	131	34	631
	4,9%	19,8%	13,5%	35,7%	20,8%	5,4%	100%

Source : enquête exploratoire sur les précaires de l'ESRP 2009

Tableau II-25. Rémunération (ESRP et autres) et champ disciplinaire

Salaire	100 et -	101 à 500	501 à 1000	1001 à 1500	1501 à 2000	2001 et plus	total
MITT	1	1	7	49	86	13	158
	0,63%	0,63%	4,4%	31%	54,4%	8,2%	100%
SDV	5	1	7	51	47	9	120
	4,16%	0,83%	5,8%	42,5%	39,1%	7,5%	100%
SHS	16	55	124	243	163	48	649
	2,5%	8,5%	19,1%	37,4%	25%	7,4%	100%

Source : enquête exploratoire sur les précaires de l'ESRP 2009

Si l'on tient aussi compte des ressources cumulées dans l'ESRP et hors de l'ESRP, on note (cf. tableau II-25) que cette différence selon les champs disciplinaires s'accroît, avec 93,6% de MITT (dont 54,4% dans la tranche de 1 500 à 2 000 €) qui perçoivent plus de 1 000 €, 89,1% des SDV (dont près de la moitié, 42,5%, sont dans la tranche de 1 000 à 1 500 €) et 69,8% de SHS (dont plus de la moitié, 37,4%, sont dans la tranche de 1 000 à 1 500 €).

Ainsi, les chargés de cours de SHS ont nettement tendance à percevoir moins que ceux des autres champs disciplinaires.

Quel vide remplissent-ils/elles ? Ils sont près de 30% à savoir que les heures d'enseignement qu'on leur accorde ne sont que provisoires ; ils sont 15% à signaler qu'il s'agit d'une mission limitée dans le temps, en raison d'un remplacement temporaire (congé maternité, congé de formation et recherche, détachement, etc.) et près de 20% signalent que leur remplacement ne tient qu'en attendant que le poste soit pourvu (cf. tableau II-26). Enfin, 13,6% estiment que ces heures de cours auront toujours à être assurées et plus de 20% ne savent pas ce qui leur vaut d'avoir eu la possibilité d'assurer quelques heures...

Tableau II-26. Mission limitée dans le temps : précaires par excellence

N=843	Remplacement temporaire	Poste vacant	Mission limitée	Mission pérenne	NSP
Effectif	127	165	251	115	185
%	15%	19,6%	29,8%	13,6%	21,9%

Source : enquête exploratoire sur les précaires de l'ESRP 2009

La situation de chargé de cours, qui tout en étant appréciée, est sans doute particulièrement difficile à vivre, car, parmi les témoignages, on note que certains ont eu l'expérience de préparer un enseignement pour 12 semaines, voire plus, et se sont retrouvés, après deux ou trois semaines de cours ou TD à devoir abandonner leurs enseignements en raison d'un effectif étudiant différent du prévisionnel... Cette précarité est réelle, car ils ne peuvent rien prévoir... Ils n'ont aucune visibilité, même à court terme.

Quelles perspectives pour l'avenir ?

Les chargés de cours ont peu d'espoir ou de perspective d'évolution de carrière en restant chargé de cours. Les doctorants espèrent néanmoins un meilleur salaire une fois qu'ils auront décroché leur thèse ; en fait, ils aimeraient pouvoir obtenir un poste d'enseignant-chercheur. Les docteurs espèrent toujours pouvoir décrocher ce poste, mais ils y croient de moins en moins au

fur et à mesure que les années passent... En effet, si l'on analyse les réponses à la question concernant l'activité actuelle de chargé de cours dans l'enseignement supérieur et les perspectives d'obtenir un emploi de titulaire, les participants ne sont pas très optimistes (cf. tableau II-27) : ils ne sont que 23% à penser pouvoir un jour obtenir un poste de titulaire dans l'enseignement supérieur et un statut de fonctionnaire.

Tableau II-27. Perspectives d'améliorations

Oui, avec statut de fonctionnaire	238	23%
Non, mais possibilité de CDI	45	4%
Non	398	39%
Ne sait pas	334	32%

Source : enquête exploratoire sur les précaires de l'ESRP 2009

Ainsi, les réponses obtenues à cette question indiquent à quel point ils se sentent précaires et qu'ils considèrent n'avoir pas (ou peu) de perspectives d'amélioration de leurs revenus et peu d'espoir d'évolution de carrière. Ils ont en moyenne 32 ans.

Une question complémentaire concernant le niveau de confiance en leur avenir, et les évolutions possibles au sein de l'ESRP, permet d'affiner ces résultats. Il s'agit d'une échelle en 10 points - la réponse 1 indiquant une confiance très faible alors que la réponse 10 indique une grande confiance. 82% des réponses des chargé-e-s de cours ayant répondu à cette enquête se situent entre les échelons 1 et 5, et indiquent donc un faible niveau de confiance. 20% des répondants se situant à l'échelon 3 ont un niveau très faible de confiance en un avenir meilleur. Ils ne sont que 3 à avoir vraiment confiance (échelon 10) et 7 (sur 1 034) à choisir l'échelon 9 indiquant un bon niveau confiance pour que leur situation leur permette un jour d'être intégré dans la fonction publique. Et pourtant, à la question « *préparez-vous ou envisagez vous de préparer /présenter un concours de la fonction publique* », ils sont près de la moitié (49%) à répondre « oui » et 18% à répondre « oui, peut-être ». Enfin, lorsqu'on leur demande si, dans l'avenir, ils envisagent de continuer à travailler dans l'ESRP, ils sont 72% à répondre « oui » ! Ainsi, les chargés de cours se vivent comme des « précaires », ils sont déprimés, mais veulent tout de même rester dans l'ESRP.

Quelles sont leurs conditions de travail ?

Occupation des lieux. Bien qu'ils n'aient souvent pas de réel lieu pour travailler dans les locaux universitaires, ils sont tout de même 72% à y venir tous les jours, ou au moins plusieurs jours par semaine, les autres ne venant que pour un enseignement ponctuel (quelques jours par mois). Ainsi, plus de 30% d'entre eux ne disposent pas d'un espace dans lequel ils peuvent travailler en dehors des heures de cours, mais ils sont tout de même 66% à disposer d'un bureau, soit personnel (21%), soit partagé avec d'autres (45%). Les plus chanceux (34%) disposent d'un ordinateur sur place, et ils sont 26% à utiliser leur ordinateur portable personnel lorsqu'ils sont dans les locaux universitaires. Ils sont 43% à estimer qu'en travaillant à l'université ils ont accès à de nombreuses formations organisées sur leur lieu de travail (séminaires, formations informatique, etc.).

Un manque de reconnaissance patent. Ils sont 30% à se sentir tenus à l'écart des concertations sur le fonctionnement du service ; 34% disent devoir fréquemment dépasser leurs horaires de

travail ; 26% regrettent de ne pas figurer sur le site Internet du service (267 personnes) ; 26% regrettent aussi de ne pas avoir leur nom sur la porte de l'espace de travail qui leur est attribué - lorsqu'ils en ont un ; 23% regrettent de ne pas bénéficier d'un suivi médical (238 personnes) ; 19% regrettent de ne pas être soutenus par les membres de leur service dans leur effort de stabilisation professionnelle (200 personnes) ; plus de 17% regrettent de ne pas être consultés sur des choix qui relèvent de leur compétence (180 personnes) ; ils sont plus de 10% à estimer que leur supérieur hiérarchique exige fréquemment des activités sortant de leurs attributions ; et plus de 10% à regretter de ne pas pouvoir signer un travail auquel ils ont participé ; 67 personnes regrettent de ne pas avoir leur nom sur un programme de colloque ou de séminaire qu'ils ont co-organisé ; 37 personnes regrettent enfin de ne pas pouvoir choisir librement les actions de formation permanente auxquelles elles pourraient accéder.

En guise de conclusion

Les emplois précaires de chargés de cours servent de variable d'ajustement aux contraintes d'enseignement qui peuvent différer d'une année à l'autre en fonction du nombre d'étudiants inscrits dans telle ou telle unité d'enseignement ; ils permettent aussi de remplacer, le plus souvent « au pied levé », les enseignants titulaires absents pour un semestre ; enfin, ils permettent d'assurer des enseignements sur des postes vacants.

L'enquête confirme certains points noirs déjà bien connus pour qui fréquente régulièrement une université française : des conditions d'emploi qui offrent des garanties d'activité et de revenus insuffisants pour les vacataires ou qui assignent à une précarité de longue durée pour les enseignants contractuels (hors doctorants) ; des niveaux de salaires trop faibles, qui ne correspondent pas aux niveaux de qualification, avec une possibilité de progression trop rare, voire inexistante pour les vacataires ; des possibilités insuffisantes de progresser en compétence (formations) ; des moyens matériels de première nécessité non pris en charge ou insuffisamment fournis par l'institution (ordinateur, bureau, etc.) ; un manque chronique de reconnaissance symbolique (invisibilité) et un maintien en marge de la vie de l'institution qui réduit les chances de valorisation de l'expérience acquise.

On note ainsi que les chargés de cours qui ont répondu à cette enquête ont souvent des périodes qui peuvent être longues sans aucune charge d'enseignement ; 19% des chargés de cours ont déjà vécu de un à six mois sans enseignement ; ils sont 15% à avoir eu une interruption de sept à douze mois et 22% à avoir été plus de douze mois sans aucune heure d'enseignement à assurer, et donc souvent sans ressource. Néanmoins, la plupart des 1 034 chargés de cours ayant répondu, bien que vivant difficilement la précarité extrême de leur situation, estiment que c'est une chance de pouvoir enseigner à l'université...

Ils disent tout de même qu'on pourrait faire un certain nombre de choses pour améliorer leurs conditions de précaires. Ils apprécient que grâce à cette étude, « on » s'intéresse enfin à eux et sont 49% à estimer que, d'habitude, personne ne s'intéresse à leurs conditions d'emploi. Parmi les améliorations possibles, ils souhaiteraient être mieux informés sur leurs droits (33%) ; ils aimeraient aussi être mieux informés sur les concours de la fonction publique (24%). Bien que non-syndiqués, ils sont 21% à demander qu'on les défende vis-à-vis de la direction et/ou de leurs supérieurs hiérarchiques immédiats. Enfin, **66%** se disent prêts à se **mobiliser massivement pour exiger un plan de titularisation des précaires** (ce qui représente 683 personnes sur 1 034).

CONCLUSION GÉNÉRALE

Le recrutement de personnels « hors statut » a toujours existé, ne serait-ce que pour remplir des fonctions nouvelles ou non prévues dans le statut général de la fonction publique, quitte à leur accorder un statut de titulaire ensuite, dès lors qu'elles étaient reconnues comme partie intégrantes du service public ou des fonctions régaliennes de l'État. D'où des vagues successives « d'intégration ». C'est ce qui est arrivé au personnel de la recherche et à une partie de celui de l'enseignement supérieur. Ainsi, les personnels permanents du CNRS, et par assimilation ceux dénommés poétiquement « types CNRS » ont, par exemple, été titularisés (fonctionnarisés) au début des années 80. A cette époque, les doctorant.e.s étaient encore des boursier.e.s – non considéré.e.s comme des salarié.e.s – et la position de « post-doc » n'existait pas. En revanche un volant de personnel ponctuel, ou effectuant des remplacements, a toujours existé.

Aujourd'hui il explose, car la diminution programmée des postes de personnels statutaires s'accompagne d'une déstabilisation générale des statuts. Pour autant, ceux qui travaillent dans l'ESRP dans un cadre « hors statut », c'est-à-dire sans avoir été recrutés selon la voie normale, qui est depuis plusieurs décennies celle du concours, se trouvent dans des situations très différentes en termes de fonctions, activités, âge, sexe, lieu de travail, etc. Certains sont davantage en phase de formation, tandis que d'autres sont plutôt dans une phase de transition – qui s'allonge dangereusement –, d'autres encore exercent un travail salarié « normal » c'est-à-dire qu'ils occupent des postes qui, dans des périodes de respect du droit du travail, auraient été tenus par des personnels « titulaires ».

Notre enquête s'est efforcée d'être attentive à cette diversité de situations, ainsi qu'aux revendications formulées par les répondant.e.s pour pallier celles qui paraissent les plus dérogatoires à la « norme » et les plus néfastes, pour les individus et aussi pour le bon fonctionnement, la stabilité et l'efficacité des institutions.

Nous finissons sur le rappel de ces revendications, dont la saisie était une des principales raisons de notre démarche :

Exiger un droit du travail au moins aussi protecteur dans que dans le secteur privé. Les commentaires de fin de questionnaire ont été l'occasion d'indignations et d'attentes fortes. Elles concernent d'abord l'injustice de la situation des répondant.e.s au regard de la précarité ailleurs que dans l'ESRP, c'est-à-dire en fait dans le privé. Être précaire n'est pas chose facile, mais d'autant moins dans un système qui n'accorde pas de prime de précarité, entraîne des délais de rémunération longs ainsi que d'indemnisation au moment du chômage lorsque celle-ci dépend de l'université (il faut compter deux à trois mois « blancs » après la fin d'un contrat qui ne sont généralement rattrapés qu'à la fin de la période de chômage, c'est-à-dire souvent lorsqu'un nouveau contrat débute) et permet une prolongation des CDD sans obliger l'employeur à une quelconque pérennisation beaucoup plus longue que dans le privé.

Exiger la création de postes statutaires et la titularisation des précaires de longue durée. Les revendications en termes d'amélioration des droits des personnels non-titulaires dans le code de la fonction publique s'accompagnent toujours d'une demande de création de postes de titulaires⁴¹. Les deux revendications doivent être comprises ensemble : ce que demandent les répondant.e.s, qu'ils ou elles travaillent dans le cadre de contrats de droit public, dans le cadre de vacations ou en dehors de tout cadre juridique, ce n'est pas seulement une meilleure organisation, et une organisation plus juste, de la précarité mais l'arrêt de son accroissement galopant. La titularisation apparaît comme un droit et non un luxe à ceux et celles qui travaillent déjà depuis longtemps pour l'ESRP sans voir d'amélioration de leur situation, et la création de postes comme une nécessité dans l'idée que la norme du travail dans l'ESRP doit rester du côté d'un emploi stable, garantissant la dignité des personnels et une science produite dans le long terme. Ainsi, l'écrasante majorité des répondant.e.s pensent que leurs collègues doivent se mobiliser massivement pour obtenir un plan de titularisation des précaires (73%) et exiger des embauches de titulaires (61%).

⁴¹ Les seuls commentaires, très minoritaires, qui s'en tiennent à une amélioration des conditions de la précarité proviennent très majoritairement de docteur.e.s vivant de CDD longs et bien rémunérés, pour qui la stabilité professionnelle n'est pas l'objectif le plus urgent (et qui sont en fait aussi les plus confiants dans son obtention à terme).

ANNEXE 1 – LE QUESTIONNAIRE

Le questionnaire comprend **huit parties** qui se déclinent logiquement pour que le remplissage se fasse le plus naturellement possible.

1. « **Votre lien avec l'enseignement supérieur et la recherche publique** » : cette première partie, courte, a pour objet de définir le champ disciplinaire ou le service dans lequel travaille le ou la répondant.e. Elle permet de situer le ou la répondant.e dans l'univers de l'ESRP.
2. « **Votre situation actuelle** » : l'essentiel de ce questionnaire vise à faire une photographie, aujourd'hui, de la précarité. Nous sommes donc partis de là : avez-vous un emploi dans l'ESRP ? travaillez-vous en complément ailleurs ? qui vous finance ? par quels éventuels intermédiaires ?
3. « **Vos ressources** » : c'est une partie fondamentale bien sûr du questionnaire.
 - ▶ Ce que nous voulions saisir c'est d'abord **la nature de ces ressources** : selon qu'on est payé en salaire, en vacation ou en honoraire, on n'a pas les mêmes droits (pour le chômage et la retraite notamment) ; il arrive, quand on travaille pour l'enseignement supérieure et/ou la recherche, qu'on soit payé en nature (en livres par exemple), qu'on soit payé *via* un prête-nom parce que notamment les universités refusent de rémunérer des chargé.e.s de cours ayant plus de 28 ans et sans contrat principal par ailleurs, pour ne pas payer les charges liées à leur travail. Il arrive aussi, qu'on ne soit pas payé du tout.
 - ▶ L'autre aspect important des rémunérations, c'est **leur irrégularité**, fréquente en situation de précarité : on est souvent payé plusieurs mois après avoir effectué le travail, on connaît des mois sans rien parce qu'on se trouve entre deux contrats et qu'il faut deux mois quand on est au chômage après avoir travaillé pour l'université pour être indemnisé.e.
 - ▶ Enfin la dernière caractéristique de la précarité, par rapport à un emploi pérenne, c'est qu'à chaque contrat on risque de **partir de zéro**, que ne soit jamais prise en compte l'ancienneté dans la fonction effectuée puisqu'elle est hachée dans le temps et entre des lieux de travail et des employeurs différents. C'est le sens des dernières questions de cette partie.
4. « **Vos conditions de travail et de vie** » : dans cette partie, il s'agit de connaître à quelles infrastructures les précaires ont accès : un bureau, individuel ou collectif, un ordinateur, une cantine. Toutes choses qui façonnent non seulement les moyens qu'on a à sa disposition pour faire son travail mais aussi les possibilités ou les impossibilités d'échanger avec ses collègues, d'être tenu.e.s informé.e.s des offres de travail, de s'insérer dans les réseaux de sociabilité professionnelle.
5. « **Reconnaissance et perspectives d'avenir** » : cette partie est plus axée sur la dimension symbolique de l'expérience de la précarité, en termes de reconnaissance notamment et du

sentiment d'être à sa place dans son travail. Elle concerne par conséquent aussi sur la façon dont les répondant.e.s se projettent dans l'avenir.

6. « **Votre parcours** » : cette partie fait sortir le questionnaire de l'instantané pour saisir la temporalité de la précarité : la durée des contrats, le fait de les accumuler, y compris sur un même poste sans possibilité qu'ils soient pérennisés, et bien sûr les moments d'absence de contrat et de baisses fortes de revenus.
7. « **Identité et diplôme** » : sur la fin du questionnaire, comme souvent dans les enquêtes démographiques, on veut connaître les caractéristiques sociales des répondant.e.s, pour ensuite les rapporter à la diversité des expériences. Le sexe, le niveau de diplôme et l'âge. Cette dernière donnée est très importante notamment pour les chercheur.e.s précaires qui entrent de plus en plus tard dans le statut de fonctionnaires, quand il finissent par y entrer.
8. « **Votre appréciation de votre situation** » : enfin quelques questions d'opinion d'auto-évaluation de la situation du répondant ainsi que des questions visant chacun à évaluer le nombre de précaires qui fréquentent son lieu de travail, à des fins d'extrapolations du recensement. Les deux dernières questions sont des espaces d'expression individuelle : sur tout ce que le questionnaire aurait oublié notamment...

PRÉCAIRES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE PUBLIQUE

Le questionnaire qui suit est destiné aux personnes qui, d'une façon ou d'une autre, travaillent dans l'enseignement supérieur et la recherche publique, dans le cadre d'un emploi précaire. [doctorant.e.s, post-doctorant.e.s, ouvrier.e.s, administratif.ve.s, quelles que soient les formes de rémunérations : cdd, vacations, honoraires, allocations, bourses, travail gratuit, etc.]

Attention: ce questionnaire comporte 8 parties, et il est important de collecter des réponses aussi complètes que possible. Au total, il vous faudra moins de 10 minutes. Nous comptons sur vous !

1. Votre lien avec l'Enseignement Supérieur et la Recherche Publique (ESRP)

1.1. Vous répondez à ce questionnaire, parce que votre activité professionnelle dans l'ESRP actuellement prend place :

- Dans un laboratoire
- Dans une UFR/faculté
- Dans un service administratif, pédagogique ou technique
- Autre :

1.2a Si votre labo/UFR/faculté/service appartient à un champ disciplinaire, précisez lequel :

- SDV
- Sciences humaines et sociales, gestion, commerce
- MITT, mathématiques, informatique, techniques

- Autre champ
- Aucun champ disciplinaire spécifique

1.2b Si votre labo/UFR/faculté/service appartient à un champ disciplinaire, précisez ce champ

1.3. Vous êtes lié-e à l'ESRP en tant que : *[vous pouvez cocher plusieurs cases]*

- Technicien-ne
- Administratif-ve
- Ingénieur-e de recherche ou d'études, assistant-e ingénieur-e
- Chercheur-e doctorant-e
- Chercheur-e docteur-e
- Enseignant-e contractuel-le
- Vacataire / chargé-e de cours
- Autre :

2. Votre situation actuelle

2.1. Avez-vous un emploi (dans l'ESRP ou ailleurs) ?

- Oui dans l'ESRP
- Oui ailleurs
- Non
- Autre :

2.2. Si non, vous êtes :

- Au chômage indemnisé
- Au chômage non indemnisé
- Au Rmi/Rsa
- Autre :

2.3. Avez-vous un emploi en dehors de l'ESRP ? *[Vous pouvez cocher plusieurs cases]*

- Dans le privé (y compris indépendant) à temps partiel
- Dans le privé (y compris indépendant) à temps plein
- Dans le public à temps partiel
- Dans le public à temps plein
- Non
- Autre :

2.4. Travaillez-vous actuellement pour l'ESRP ? *[Vous pouvez cocher plusieurs cases]*

- Oui, en vacance d'enseignement / de recherche
- Oui, en « contrat doctoral », avec une allocation doctorale, ou en tant que moniteur-trice
- Oui, avec un contrat CIFRE
- Oui, en tant qu'ATER
- Oui, dans le cadre d'autres types de CDD de droit public
- Oui, dans le cadre d'un CDD de droit privé
- Oui en tant qu'associé-e
- Oui, mais sans percevoir de rémunération
- NON
- Autre :

2.5. Si vous avez un contrat actuellement au sein de l'ESRP, quelle est sa durée totale (en mois) ? :

2.6a Temps de travail rémunéré au sein de l'ESRP :

- CDD à temps plein
- CDD à mi-temps
- Vacation ; précisez le nombre d'heures ci-dessous.
- Autre :

2.6b Si Vacations, précisez le nombre d'heures :**2.7. Organisme(s) financeur(s) de vos activités actuelles** dans l'ESRP : *[vous pouvez cocher plusieurs cases]*

- Université ou établissement d'enseignement supérieur public
- Étab. public de recherche (CNRS, INSERM, CEA, etc.)
- ANR
- Région
- Contrat européen ou international
- Ministère ou institution minist. (Mire, Dares, Drees, etc.)
- Entreprise privée
- Association
- Je ne sais pas
- Autre :

2.8. Employeur(s) dans le cadre de vos activités actuelles dans l'ESRP : *[vous pouvez cocher plusieurs cases]*

- Etablissement public de recherche (CNRS, INSERM, CEA, etc.)
- Université ou établissement d'enseignement supérieur public
- Entreprise privée
- Association
- Portage salarial
- Je ne sais pas
- Autre :

2.9a Vous avez été recruté-e dans le cadre de votre activité actuelle dans l'ESRP pour :

- Un remplacement temporaire (congé maternité, parental, maladie, etc.) ou un surcroît exceptionnel de travail
- Un poste vacant, en attente de l'organisation d'un concours
- Une mission limitée dans le temps (projet, expertise, etc.) ; précisez ci-dessous.
- Une mission pérenne
- Je ne sais pas
- Autre :

2.9b Précision éventuelle :**3. Vos ressources****3.1. Votre rémunération DANS l'ESRP** : *[Vous pouvez cocher plusieurs cases]*

- Un salaire (dans le cadre d'un CDD / d'une vacation / etc.)
- Une bourse (sans cotisations sociales)
- Des honoraires
- Des factures
- Avec prête-nom
- En nature (livres, matériel, etc.)
- Aucune
- Autre :

3.2. Vos ressources EN DEHORS de l'ESRP : *[vous pouvez cocher plusieurs cases]*

- Aucune
- Un salaire
- Des honoraires - des droits d'auteur-e
- Les Assedics
- Le Rmi/Rsa
- Non déclarées - avec prête-nom
- Les revenus d'un-e partenaire (compagne – compagnon - époux-se – pacs - etc.)
- Des solidarités (familiales – amicales - etc.)
- Autre :

3.3. A combien s'élèvent les revenus du travail que vous avez effectué DANS l'ESRP le mois dernier ?

..... net en euros

3.4. En 2009, au titre du travail que vous avez effectué dans l'ESRP, combien avez-vous gagné au cours du **mois le mieux rémunéré** ?

net en euros

3.5. En 2009, au titre du travail que vous avez effectué dans l'ESRP, combien avez-vous gagné au cours du **mois le moins bien rémunéré** ?.....

net en euros

3.6. A combien évaluez-vous le revenu mensuel net moyen de votre travail dans l'ESRP sur l'année 2009 (indemnités de chômage comprises, le cas échéant) ?.....

..... net en euros/mois

3.7. Sur la même période, à combien s'est élevé votre revenu mensuel net moyen ? *[ESRP + assedics, revenus du privé, etc.]*.....

net en euros/mois

3.8. Avez-vous bénéficié d'une progression de salaire depuis votre entrée dans l'ESRP ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas
- Sans objet

3.9. Une progression est-elle prévue dans votre contrat ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas
- Sans objet

4. Vos conditions de travail et de vie

4.1. Venez-vous travailler dans votre UFR/laboratoire/service ?

- Oui - tous les jours de la semaine
- Oui - plusieurs jours par semaine
- Oui - quelques jours par mois
- Non - ou quasiment jamais
- Refus de réponse
- Autres cas : préciser :

4.2. Y disposez-vous d'un espace de travail ?

- Oui, d'un bureau attribué
- Oui, mais je le partage avec d'autres personnes

- Non, mais je dispose d'un espace de travail dans un autre établissement de l'ESRP
- Non
- Sans objet ou Refus de réponse
- Autres cas : préciser :

4.3. Y disposez-vous d'un ordinateur ?

- Oui, d'un ordinateur attitré
- Oui, d'un ordinateur collectif
- Non, mais je dispose d'un ordinateur dans un autre organisme de recherche ou une université
- J'utilise mon portable personnel
- Non
- Sans objet ou Refus de réponse
- Autres cas : préciser :

4.4. Conditions d'accès à la cantine, si elle existe:

- Tarif réduit avec une carte
- Tarif réduit sans carte
- Tarif « extérieur »
- Sans objet ou Refus de réponse
- Autres cas : préciser :

5. Reconnaissance et perspectives d'avenir

5.1a Pensez-vous que votre niveau de rémunération corresponde à votre niveau de qualification / expérience ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas
- Sans objet ou Refus de réponse

5.1b Si NON, pourquoi ? :

5.2a Pensez-vous que votre fonction actuelle dans l'ESRP corresponde à votre formation / métier ?

- Oui
- Partiellement
- Non
- Sans objet ou Refus de réponse

5.2b Si non, pourquoi (ex : vous êtes diplômé-e du social et vous travaillez comme gestionnaire) ?

5.3. Pensez-vous que l'activité que vous avez actuellement dans l'ESRP vous ouvre des perspectives d'obtenir un emploi de titulaire?

- Oui avec un statut de fonctionnaire
- Non mais possibilité de CDI
- Non
- Je ne sais pas
- Sans objet ou Refus de réponse

5.4. Au moment de votre recrutement pour votre activité actuelle dans l'ESRP, vous avez eu votre mot à dire concernant : [vous pouvez cocher plusieurs cases]

- La rémunération
- La durée de votre mission
- Le contenu de votre mission
- Vos horaires
- Des conditions particulières de travail

- L'aménagement de votre poste de travail
- Rien
- Autre :

5.5. Avez-vous accès aux actions de formation organisées sur votre lieu de travail ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas
- Sans objet ou Refus de réponse

5.6. Dans le cadre de votre travail pour l'ESRP, avez-vous déjà été confronté-e à l'une ou plusieurs des situations suivantes ?

[Vous pouvez cocher plusieurs cases]

- Ne pas signer un travail auquel vous avez participé
- Ne pas voir votre nom sur un programme de colloque ou de séminaire que vous avez co-organisé.
- Ne pas avoir votre nom sur la porte de l'espace de travail qui vous est éventuellement attribué
- Ne pas figurer sur le site internet de votre laboratoire/UFR/service
- Ne pas être consulté-e pour des choix techniques qui relèvent de votre compétence
- Ne pas être soutenu-e par les membres de votre laboratoire/UFR/service dans votre effort de stabilisation professionnelle
- Ne pas choisir librement les actions de formation permanente auxquelles vous pourriez accéder
- Ne pas bénéficier d'un suivi médical
- Non, je n'ai jamais été confronté-e à ces situations
- Autre : préciser

5.7a Pour l'enseignement : votre service annuel d'enseignement est-il :

- Défini sur votre contrat :
- Attribué chaque année librement
- Réglementé nationalement
- Autre : préciser

5.7b Précisez le nombre d'heures/TD :

5.8 Quelles sont les situations suivantes qui s'appliquent à vous ? *[Vous pouvez cocher plusieurs cases]*

- Vos fonctions ont fait l'objet d'une fiche de poste détaillée
- Vous êtes fréquemment contraint-e de dépasser votre horaire de travail
- Votre supérieur exige fréquemment des activités sortant de vos attributions
- Vous êtes tenu-e à l'écart des concertations sur le fonctionnement du service
- Rien de tout cela
- Autre : préciser

5.9. Selon vous, que pourrait faire votre entourage professionnel dans l'ESRP pour améliorer votre situation professionnelle ? *[vous pouvez cocher plusieurs cases]*

- Mieux vous informer sur les concours de la fonction publique
- Mieux vous informer sur vos droits
- S'intéresser de plus près à vos conditions d'emploi
- Vous défendre vis-à-vis de la direction
- Exiger des embauches de titulaires
- Se mobiliser massivement pour un plan de titularisation des précaires
- Rien de tout cela
- Autre : préciser

5.10a Actuellement préparez-vous ou envisagez-vous de préparer un concours de la fonction publique ?

- Oui
- Peut-être
- Non
- Sans objet ou Refus de réponse

5.10b Si OUI, ou PEUT-ETRE, pouvez-vous préciser lequel :

5.10c Si NON, pourquoi :

5.11. Par le passé, combien de fois avez-vous candidaté sur des emplois de la fonction publique ? *[veuillez préciser le(s)quel(s)]*

5.12a Dans l'avenir, envisagez-vous de continuer à travailler dans l'enseignement supérieur / la recherche ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas
- Sans objet ou Refus de réponse

5.12b Si NON, pourquoi :

6. Votre parcours

6.1. Au cours des cinq dernières années, pour **combien d'employeurs** en dehors de l'ESRP avez-vous travaillé ?

6.2. Depuis quelle année travaillez-vous dans l'ESRP ? *[Années de doctorat incluses, si vous avez fait ou être en train de faire une thèse]* :

6.3a Au cours des cinq dernières années, **combien de contrats** (ou autre forme de cadre de travail) au sein de l'ESRP avez-vous eus ?

6.3b Merci d'indiquer le nombre d'établissements employeurs :

6.4. Au cours des cinq dernières années, **avez-vous eu des contrats de nature différente** pour effectuer les mêmes tâches au sein de l'ESRP ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas
- Sans objet ou Refus de réponse

6.5. Au cours des cinq dernières années, **avez-vous enchaîné plus de trois "contrats"** pour un même poste de travail au sein de l'ESRP ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas
- Sans objet ou Refus de réponse

6.6. Au cours des cinq dernières années, **avez-vous dû accepter une interruption entre deux "contrats"** pour un même poste de travail au sein de l'ESRP ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas
- Sans objet ou Refus de réponse

6.7 Au cours des cinq dernières années, **combien de mois sans emploi** (c'est-à-dire de chômage indemnisé ou non, au RMI/RSA, etc.) avez-vous eus ?

7. Identité et diplôme

7.1. Sexe : Femme Homme Refus de répondre

7.2. Âge :

7.3. Vous vivez :

- Hébergé-e chez vos parents ou un membre de votre famille, des amis
- Avec un-e ou plusieurs colocataire(s)
- Avec un-e partenaire (compagne, compagnon, époux-se, etc.)
- Seul-e
- Refus de réponse
- Autre :

7.4. Diplôme le plus élevé ou équivalence validée :

- Aucun diplôme
- BEPC, brevet des collèges
- CAP, BEP, brevet professionnel ou de technicien, autre brevet
- Baccalauréat général ou technologique
- Baccalauréat professionnel
- BTS, DUT, diplôme des professions sociales ou de la santé, DEUG
- Diplôme universitaire de niveau Licence, Master, Maîtrise ou DEA, diplôme d'ingénieur d'une grande école ou diplôme d'Ecole de commerce
- Doctorat
- Autres cas : préciser :

7.5. En quelle année avez-vous obtenu votre dernier diplôme ou équivalence validée ?

7.6. Dans quelle branche / discipline ou dans quel métier avez-vous obtenu votre dernier diplôme ou équivalence validée ?

8. Votre appréciation de votre situation

8.1. Sur une échelle de 1 à 10, pouvez-vous noter votre confiance concernant votre évolution au sein de l'ESRP ?

8.2. Quel est l'effectif total de votre labo/UFR/service de rattachement ? (Vous pouvez donner une approximation, une fourchette, voire des points d'interrogation.) :

8.3. Quel est le nombre de personnes en situation précaire au sein de cet effectif ? (Approximation, fourchette, SANS compter les DOCTORANTS.) :

8.4. Quel est le nombre de doctorants ? :

8.5. Pour tout complément que vous souhaiteriez apporter à notre connaissance concernant votre situation, vous pouvez utiliser l'espace suivant :

.....

.....

.....

8.6. Pour tout commentaire sur ce questionnaire, vous pouvez utiliser l'espace suivant :

.....

.....

.....

ANNEXE 2 – TABLEAUX COMPLÉMENTAIRES

Tableau A-1. Répartition des réponses au questionnaire du 19/10/2009 au 08/01)2010

	Effectifs	%
19-25 oct	1779	40,3%
26 oct - 1 nov	768	17,4%
2 - 8 nov	452	10,3%
9 - 15 nov	274	6,2%
16 - 22 nov	259	5,9%
23 - 29 nov	95	2,2%
3 nov - 6 déc	328	7,4%
7 - 13 déc	269	6,1%
14 - 20 déc	134	3,0%
21 - 27 déc	18	0,4%
28 déc - 3 janv	7	0,2%
4 - 8 janv	26	0,6%
Total	4409	100,0%

Source : enquête exploratoire sur les précaires de l'ESRP 2009

Tableau A-2. Distribution des répondant.e.s par champs disciplinaires

	Effectifs	%
Aucun champ disc spécifique	302	6,8%
Sc Matière Maths Informatique Technologie	1060	24,0%
Sc Vie	1413	32,0%
SHS-Gestion Commerce	1634	37,1%
Total	4409	100,0%

Source : enquête exploratoire sur les précaires de l'ESRP 2009

Tableau A-3. Description des ITA/BIATOS précaires. (N=1 555)**Qui sont-ils?**

Sexe	
Homme	34%
Femme	66%
Non réponse (n=2)	0%
Ensemble	100%
Age	
Moins de 26 ans	15%
26-29 ans	30%
30-35 ans	29%
36 ans et plus	27%
Non réponse (n=3)	0%
Ensemble	100%
Plus haut niveau de diplôme	
Aucun	1%
CAP-BEP	3%
Baccalauréat	6%
BTS-DUT, DEUG	13%
Licence, Master, DEA, DESS	59%
Doctorat	18%
Ensemble	100%

Où travaillent-ils?

Lieu professionnel	
laboratoire	55%
services ou UFR	36%
les deux	9%
Ensemble	100%
Discipline scientifique	
Aucun (services)	17%
sciences de la matière	24%
sciences de la vie	38%
sciences humaines et sociales- gestion- commerce	22%
Ensemble	100%

Source : Enquête exploratoire sur les précaires de l'ESRP 2009.

Champ : population des ITA/BIATOS.

Quels emplois et conditions de travail ?

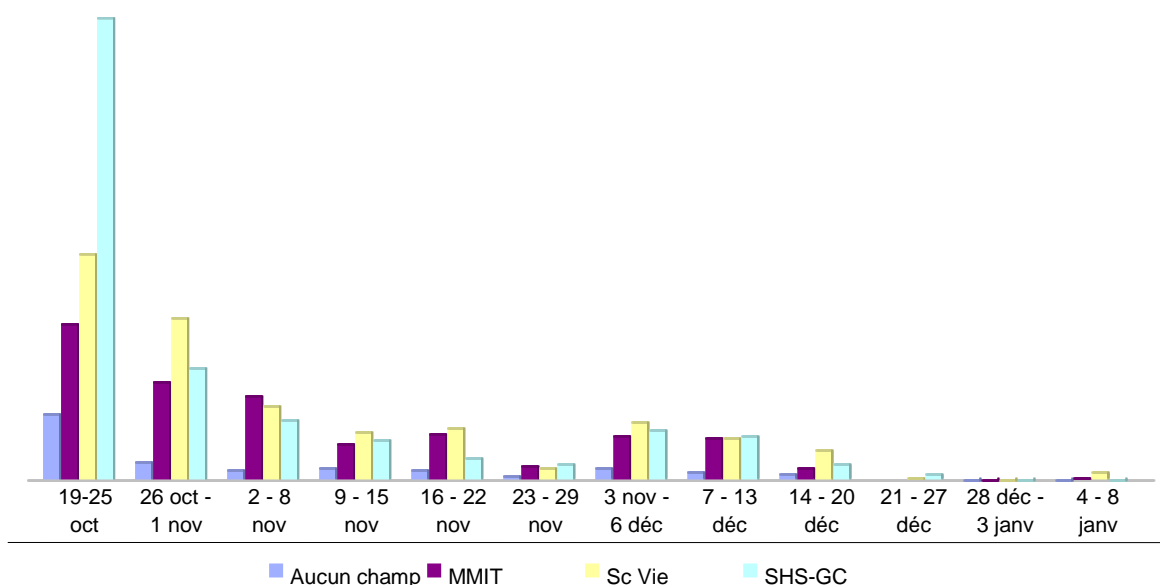
Catégorie professionnelle	
Bénévole ou en chômage	0%
administratif	21%
technicien	11%
ingénieur	66%
autre	3%
Ensemble	100%
Rémunération	
moins de 1000€	9%
1000 -1249€	20%
1250-1499€	19%
1500-1749€	27%
1750€ et plus	24%
Non réponse	2%
Ensemble	100%
Situation de travail	
Tenu à l'écart	21%
Fonctions floues et changeantes	1%
Dépassement d'horaire	36%
Dépassement d'attribution	0%
Discrimination (maternité, publication...)	15%
Rien de tout cela	34%
Fiche de poste détaillée	32%
Durée de la précarité	
un an et moins	16%
1 à 2 ans	21%
3 à 4 ans	19%
5 à 9 ans	19%
10 et plus	25%
non réponse	1%
Ensemble	100%
Nombre de contrats au cours des 5 dernières années	
Non réponse	1%
Moins de 1	4%
de 1 à moins de 2	13%
de 2 à moins de 3	16%
de 3 à moins de 4	16%
de 4 à moins de 6	24%
6 et plus	27%
Ensemble	100%

Tableau A-4. Analyse du maintien envisagé des répondants ITA/BIATOS dans l'ESRP (modèle Logit binomial)

	Modalité	Coefficient
Constante		0,405 *
Champ disciplinaire groupé	Aucun champ	-0,031
	Sciences de la matière	-0,065
	<i>Sciences de la vie (réf.)</i>	0
	SHS-GC	-0,047
Montant du revenu mensuel en 2009	Moins de 1000 €	-0,14
	de 1000 à moins de 1250 €	0,159
	<i>de 1250 à moins de 1500 € (réf.)</i>	0
	de 1500 à moins de 1750 €	-0,236
	1750 € et plus	-0,153
	Ne sait pas	-0,093
Le niveau de rémunération correspond au niveau de qualification.	Non	-0,524 ***
	<i>Oui (réf.)</i>	0
	Sans objet ou Refus de réponse	-0,639 *
Plus de trois contrats ont été enchaînés au cours des trois dernières années	Ne sait pas	-0,603
	Oui	0,01
	<i>Non (réf.)</i>	0
	Sans objet ou Refus de réponse	-0,481
Sexe	Homme	0,268 **
	<i>Femmes (réf.)</i>	0
Groupe d'âge	<i>Moins de 26 ans (réf.)</i>	0
	de 26 à moins de 28	0,189
	de 28 à moins de 30	0,443 **
	de 30 à moins de 32	0,3
	de 32 à moins de 36	0,545 ***
	36 et plus	0,924 ***
Diplôme le plus élevé	Aucun diplôme	-0,431
	CAP BEP	-0,305
	Bac	-0,357
	<i>BTS-DUT (réf.)</i>	0
	Lic Mast Dea Dess	-0,157
	Doctorat	-0,03
2*[LL(N)-LL(0)]		58,57
dl (1)		27
Effectifs pris en compte		1521
Note (1) : 2 modalités dont les effectifs sont très faibles ne sont pas montrées ici.		
Lecture : les effets de chaque facteur de la régression sont présentés en écart par rapport à une situation de référence. Cet écart est d'autant plus significatif que le coefficient qui le mesure a une faible probabilité d'être nul. Cette probabilité peut être inférieure à 1 % (coefficient très significatif, noté ***), comprise entre 1 % et 5 % (**), comprise entre 5 % et 10 % (*) ou encore supérieure à 10 % (coefficient non significatif). Ainsi, être un homme (plutôt qu'une femme) ou âgé de 36 ans ou plus (plutôt que 26 ans ou moins) est fortement corrélé avec la probabilité d'envisager de travailler dans l'avenir dans la recherche et l'enseignement supérieur plutôt que de ne pas l'envisager. Estimer que le salaire ne correspond pas au niveau de qualification est en revanche corrélé négativement à cette même probabilité.		
Source : Enquête exploratoire sur les précaires de l'ESRP 2009.		
Champ : population des ITA.		

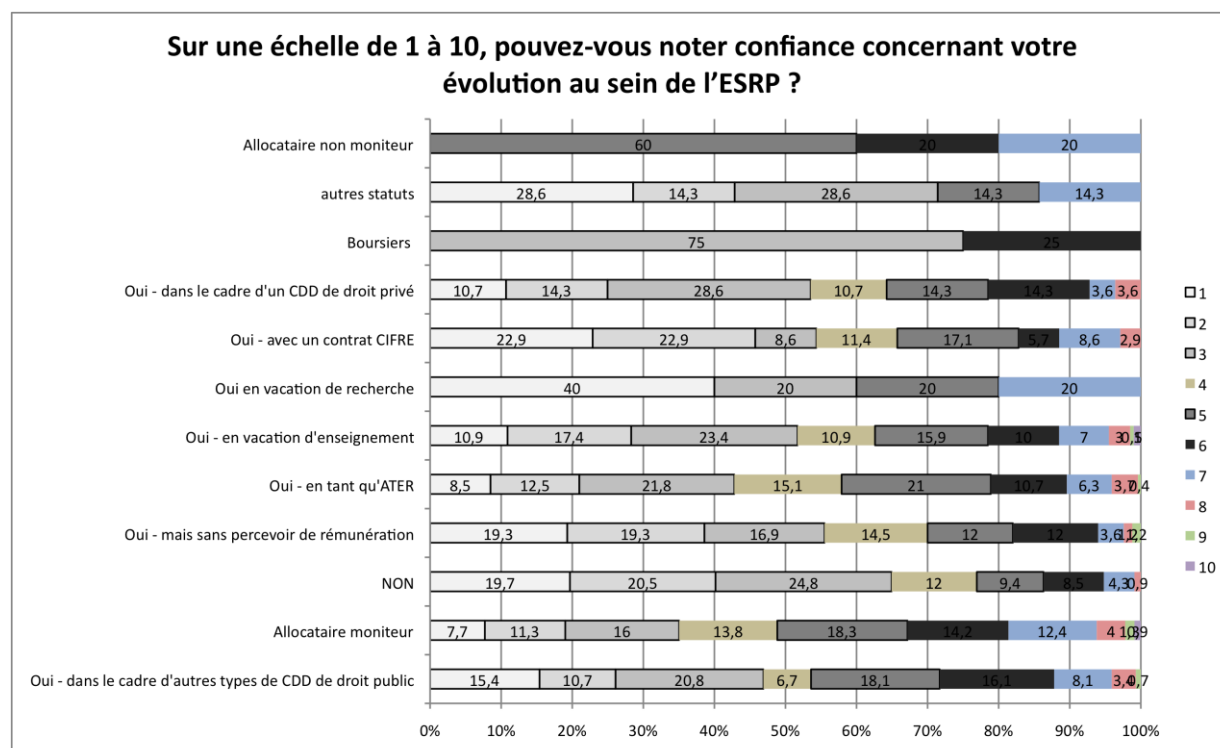
ANNEXE 3 – GRAPHIQUES COMPLÉMENTAIRES

Graphique A-1. Répartition des réponses par champ disciplinaire (19/10/09 – 08/01/10)



Source : enquête exploratoire sur les précaires de l'ESRP 2009

Graphique A-2. « Dans l'avenir, envisagez-vous de continuer à travailler dans l'ESRP »



Source : enquête exploratoire sur les précaires de l'ESRP 2009