

# Emploi scientifique : une catégorie en trompe-l'œil

Dans le contexte d'une crise du recrutement inédite<sup>1</sup>, des projections de départ à la retraite<sup>2</sup> et des 53 000 étudiants de plus attendus d'ici à dix ans, le ministère se saisit de la prospective de l'emploi scientifique en s'appuyant sur un rapport<sup>3</sup> qui n'est pas à la hauteur de l'enjeu social que représente l'avenir du secteur public de l'ESR et ne rend pas compte du quotidien du personnel des universités.

Par **STÉPHANIE ROSSANO**,  
responsable du secteur Recherche

Le ministère comptabilise comme « emploi scientifique » le personnel en poste dans une entreprise ou une administration publique dotée d'un master, d'un diplôme d'ingénieur ou d'un doctorat. Une analyse plus fine serait nécessaire pour distinguer ce qui relève d'un travail de chercheur, d'un travail d'ingénieur ou d'un travail de fonction soutien. Les ingénieurs de recherche des universités et EPSCP sont ainsi comptabilisés dans l'emploi scientifique indépendamment de leur branche d'activité professionnelle et même si leur mission est d'ordre administratif. Dans le secteur privé, la confusion entretenue entre ingénieur et chercheur est également problématique. La recherche est un métier différent de ceux du développement et de l'innovation ; les chercheurs ont des compétences différentes de celles des ingénieurs. Enfin, la recherche en entreprise nécessite également d'être définie – et non sur la base des actions menées dans le cadre du crédit d'impôt recherche. Les activités des 12 000 entreprises utilisées pour quantifier l'emploi scientifique en entreprise ne sont de fait pas spécifiées. Par ailleurs, la comparaison systématique entre nombre de docteurs et nombre d'ingénieurs laisse penser que le ministère ne considère que les sciences exactes et leurs applications (SEA).

## CARRIÈRE DES FEMMES PLUS COURTE

Les femmes sont légèrement moins nombreuses à poursuivre en doctorat que les hommes (– 2 % environ) et le nombre de femmes diplômées d'un doctorat n'évolue pas. La proportion de femmes est la même chez les MCF que dans le vivier des docteurs (45 %), mais elles représentent 50 % des ATER, seul contrat dont l'indice n'a pas été revalorisé depuis 1989 et qui est maintenant moins bien rémunéré qu'un doctorat. Si la part des femmes dans les néorecrutements a augmenté ces dernières années, il

faudrait à ce rythme 24,5 ans chez les MCF et 27 ans chez les PU pour atteindre un taux de féminisation de 50 %. Sur l'ensemble de leur parcours, les femmes entrent dans la carrière un an plus tard que les hommes en moyenne et partent un an plus tôt à la retraite. Enfin, le phénomène de ségrégation de corps pour les femmes est encore assez net dans la recherche publique.

## BAISSE DU NOMBRE DE DOCTORATS

La place du doctorat dans l'emploi scientifique est fondamentale, singulière et bien mal adressée par le rapport du SIES. Mettre en avant que l'entrée sur un poste en entreprise se fait à un âge plus jeune que dans le secteur public n'a aucun sens. L'emploi scientifique en entreprise se fait majoritairement au niveau bac + 5, tandis que l'entrée en tant que CR et MCF, notamment, se fait obligatoirement après la thèse. Si l'obtention du doctorat en France se fait à un âge moins avancé que dans tous les autres pays (31,6 ans en France, contre 35,3 ans dans l'Union européenne en moyenne en 2022), l'âge de recrutement a augmenté en seize ans de vingt-quatre mois pour les CR des EPST et de trente-deux mois pour les MCF (pour s'établir respectivement à 34,4 et 35,6 ans), alors que l'âge à la soutenance ne varie pas sur la même période. Paradoxalement, en parallèle, on observe une baisse du nombre de doctorats dans presque toutes les disciplines entre 2006 et 2022, alors que le nombre total d'étudiants au niveau M (ingénieur, master, médecine) croît de 25 % sur la même période. Ainsi, 3,4 % des étudiants en master poursuivaient en thèse en 2022 (contre 11 % en 2006). Pour les ingénieurs, le taux de poursuite est de 2,7 %, le plus bas depuis douze ans. Si les mesures de la LPR sont supposées avoir renforcé l'attractivité du doctorat, le nombre de doctorants en SHS s'effondre. On retrouve ici un biais ministériel qui axe sa réflexion essentiellement sur les filières en SEA, qui représentent 48 % des thèses, quand les SHS représentent 29 % des thèses et les sciences du vivant

*Le phénomène de ségrégation de corps pour les femmes est encore assez net dans la recherche publique.*

1. Cf. *Le Snesup* n° 734, dossier p. 9 : [www.snesup.fr/publications/revues/le-snesup/mensuel-ndeg-734-juin-juillet-aout-2025-1](http://www.snesup.fr/publications/revues/le-snesup/mensuel-ndeg-734-juin-juillet-aout-2025-1).  
2. Cf. *Le Snesup* n° 734, in dossier, « Une gestion calamiteuse des départs à la retraite des enseignant-chercheur-ses », p. 17.  
3. [www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/l-etat-de-l-emploi-scientifique-en-france-2025](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/l-etat-de-l-emploi-scientifique-en-france-2025).



23 %. En France, le ratio nouveaux entrants en doctorat/ nombre d'étudiants entrant dans le supérieur cinq ans avant (en licence) est bas, mesure d'une politique qui ne valorise pas le doctorat.

#### UNE PROSPECTIVE NI AMBITIEUSE NI SUFFISANTE

Le rapport présente les chiffres de l'emploi de façon positive. Ainsi il est indiqué une augmentation de 0,2 % des effectifs d'enseignants-chercheurs par rapport à 2022, alors que ces mêmes effectifs baissent de 0,5 % par rapport à 2017 et de façon importante depuis la LRU<sup>4</sup>. L'augmentation des emplois contractuels se confirme, avec une hausse de 2,2 % par an entre 2007 et 2022. Hors doctorants et ATER, les emplois contractuels représentent 12 % des effectifs d'enseignants avec activité de recherche, enseignants-chercheurs compris. Pour ce qui concerne les ITRF, le nombre de contractuels augmente très fortement, pour atteindre 47 % de l'ensemble du corps en 2022. S'il est indiqué un solde nul entre les entrées et les sorties pour les EC titulaires entre 2014 et 2022, le rapport n'indique pas que, dans le même temps, le nombre d'étudiants a crû de plus de 11 points. Recruter pour maintenir le taux d'encadrement de 2022 est une prospective ni ambitieuse ni même suffisante compte tenu des difficultés rencontrées par les collègues pour mener à bien leurs missions.

Cette analyse de l'emploi scientifique n'est pas à la hauteur de l'enjeu social que représente l'avenir du secteur public de l'ESR et les problématiques qu'il affronte. Pour le SNESUP-FSU, une prospective d'emploi à la hauteur des enjeux passe par :

1. la revalorisation salariale du doctorat en entreprise actant la reconnaissance d'une formation à haut niveau de qualification ;
2. la revalorisation salariale du contrat d'ATER, porte d'entrée dans l'emploi public ;
3. une politique de féminisation réellement ambitieuse et volontariste ;
4. des recrutements en emploi statutaire pour favoriser la stabilité et la sérénité nécessaires au travail de création de l'enseignement et de la recherche ;
5. des recrutements en anticipation des départs à la retraite afin de favoriser la transmission des connaissances et des compétences tant pour les emplois sur les fonctions supports que pour les postes d'enseignant-chercheur ;
6. une politique de recrutement ambitieuse non seulement sur la base des besoins en encadrement pour l'enseignement, mais aussi sur la base des besoins en recherche et en formation par la recherche ;
7. une reconnaissance des spécificités du métier d'enseignant-chercheur, notamment de son aspect recherche. ■

Les femmes sont environ 2 % de moins que les hommes à poursuivre leurs études en doctorat.

*Cette analyse de l'emploi scientifique n'est pas à la hauteur de l'enjeu social que représente l'avenir du secteur public de l'ESR.*

4. Cf. *Le Snesup* n° 734, in dossier, « Les effectifs d'enseignant-es titulaires en baisse depuis 2010 », p. 10.

#### CE QUE VEUT LA DGESIP

En marge de la publication de ce rapport, la Dgesip a indiqué au SNESUP-FSU « penser une prospective en adéquation avec les besoins du territoire : achever l'autonomie et faire confiance à la démocratie au sein des établissements » (sic). Une plaisanterie dans des grands établissements au sein desquels la question de la démocratie et de la représentativité des enseignants-chercheurs est réduite à peau de chagrin et dans le contexte de la mise en place des COMP 100 %. Le ministère attend des établissements des plans pluriannuels de prévision des emplois, avec identification de compétences à remplacer en anticipant des départs idéalement pour assurer la pérennité des compétences. Avec quels moyens ?