



- p. 2** État d'urgences universitaires
- p. 9** Actualités du CSU
- p. 11** Recherches en cours
- p. 12** Sélection bibliographique

## État d'urgences universitaires

### Éditorial

En mars 2020, en plein mouvement social contre la réforme des retraites et la LPR, alors que nous étions plongé-es dans d'intenses débats sur la dégradation de nos conditions de travail, la précarisation de notre métier, l'ambiguïté de nos rapports à l'excellence et à la compétition, nous avons dû faire face à un bouleversement soudain de nos situations de travail qui a renvoyé au second plan certains débats et aiguïté certaines difficultés : la crise sanitaire et les travaux de désamiantage du site Pouchet nous ont durablement privé-es de nos lieux de travail.

L'intégration de ces expériences du travail et du militantisme à distance à nos discussions à plus long terme n'est pas chose facile. Nos expériences ont été éminemment diverses selon nos statuts (titulaires ou non, chercheur·ses ou enseignant·es-chercheur·ses, IT, BIATSS), mais aussi selon notre genre, notre âge, notre racialisation, notre situation familiale, notre rapport à nos différents espaces de travail.

Ce dossier spécial de la *Lettre CSU*, qui fait lui-même suite aux échanges qui se sont déroulés lors des journées du CSU 2021, vise à mettre en évidence cette diversité des conditions d'exercice de nos métiers. Nous le voyons comme une étape de plus, avec sa forme propre, dans un effort essentiel d'objectivation, de discussion et de politisation de nos conditions de travail, mais aussi de l'idéal d'un service public de l'enseignement supérieur et de la recherche.

L'ÉQUIPE CSU DU CRESPPA

Illustrations :  
Acrobates : CoolClips.com  
Labyrinthe : Wikimedia Commons  
Le nuage de mots a été généré avec [www.nuagesdemots.fr](http://www.nuagesdemots.fr)



## Cresppa



# ÉTAT D'URGENTES UNIVERSITAIRES

## « Les chercheurs vont ... » Ne rien faire que faire faire ?

Comment ne pas être pour la préservation des données de recherche qui se déploie actuellement dans l'ESR? En tant que professionnelle de l'information scientifique et technique (IST), j'y vois un travail intéressant. Intéressant mais impossible à moyens constants. Qu'importe puisque « les chercheurs vont... », comme on dit dans l'ESR.

Je suis donc référente « données de la recherche et science ouverte », référente HAL, etc. Sous ce label, mes fonctions consistent non pas à vous aider dans ce que vous faites déjà, mais à vous « accompagner » pour vous faire faire des choses nouvelles en plus. Concrètement, être référente, c'est ça. C'est vous dire: « vous devez partager vos données, vous devez déposer dans HAL, appliquer le RGPD dans vos enquêtes, faire des DMP, déposer vos données dans un entrepôt... » Je suis censée expliquer, justifier tout cela et « relayer les problèmes rencontrés » ☺.

Souvent, j'ai l'impression que je ne fais rien. Je vous cours après, je vous sollicite... Donc, aujourd'hui, j'essaie d'échapper à cette logique, car c'est une source de souffrance, mine de rien, parce que c'est une vision de soi qui n'est pas très agréable. Mais, en même temps, j'ai l'impression que vous acceptez tout. Vous ne vous révoltez pas. Ou alors si, d'une certaine manière parce que... c'est la fuite: « je n'ai pas le temps ». Mais il n'y a pas de discours disant: « Mais pourquoi on nous fait faire ces trucs? Ce n'est pas possible, on ne veut pas faire ça ».

## Entre deux feux, la souffrance

Par Sandra Nicolas

Nous, les gestionnaires des UMR CNRS, souffrons énormément. C'est invisible pour vous, collègues que nous côtoyons au quotidien, et aussi pour les différents services de nos tutelles. Nous sommes entre deux feux et subissons une pression des deux côtés.

Depuis quelques années, en fait depuis la mise en application de la Loi organique relative aux lois de finances (LOLF, promulguée en 2001), le CNRS a mis en place de nombreux logiciels visant à dématérialiser le processus de la dépense. On pourrait penser que cela allégerait notre travail, mais en réalité il n'en est rien. Des contrôles de plus en plus fréquents sont opérés par la délégation, ce qui entraîne de nouvelles contraintes sur notre travail. De plus, beaucoup de postes de gestionnaires ont été supprimés ce qui accroît notre charge de travail.

Dernièrement, j'ai accepté d'être formatrice au CNRS, ce qui est une bouffée d'air dans mon quotidien. Mon premier resenti après avoir dispensé quelques formations il y a trois jours, est que mes collègues, gestionnaires dans d'autres centres de recherche, sont dans le même état que moi, épuisés et parfois démoralisés.

Bientôt, vous allez devoir saisir vos demandes d'ordre de mission dans Etamine. À l'annonce de ce nouveau logiciel, beaucoup de gestionnaires ont protesté en disant que c'était encore quelque chose de plus que nous allons devoir demander aux chercheur-es de faire. Et ils vont râler. Quand les chercheur-es râlent, c'est évidemment auprès de nous, pas auprès de la Délégation ! C'est une souffrance pour nous.

Nos tutelles nous demandent de respecter les règles, les procédures administratives et financières en faisant plus de contrôles, ce qui signifie être plus stricts. Si on ne le fait pas, on se fait taper sur les doigts mais en même temps les chercheur-es nous reprochent cette rigueur. Je suis consciente que l'on vous demande d'en faire de plus en plus, mais je reste persuadée qu'on va vous en demander encore plus. C'est la logique de cette dématérialisation. Dans les années à venir, je pense qu'il n'y aura pas beaucoup de postes de gestionnaires qui vont être créés, mais en revanche il y aura beaucoup plus de logiciels !

Je tenais à dire tout cela parce que, bien souvent, je suis perçue comme une personne trop stricte et pointilleuse sur les règles. Mais ai-je le choix? Avec la mise en place de tous ces logiciels, on est bloqué sur certaines opérations si on ne renseigne pas tous les champs. Les contrôles sont facilités. Sans parler de la complexité des règles spécifiques à chaque tutelle: ne serait-ce que pour établir les demandes d'ordre de mission pour venir aux Journées du CSU, j'ai perdu énormément de temps parce les membres du Cresppa ont des statuts différents, et que le CNRS impose certaines règles, Paris 8 en impose d'autres...

Aujourd'hui, j'ai l'impression que ma vie se résume au travail. Il n'y a plus de place pour les loisirs car trop fatiguée. La période de télétravail imposée au début de la crise sanitaire a accentué les choses. Un des aspects positifs était que je n'avais plus mes quatre heures de transports quotidiennes. Mais ces heures, je les réinjectais dans ma journée de travail et j'allais même au-delà. Heureusement que je pouvais moduler mes horaires ! Je crois que je les aime bien aujourd'hui ces heures de transports !

Une des difficultés du début du télétravail imposé était de ne pas pouvoir joindre mes collègues des tutelles par téléphone. Or j'aime bien ces contacts téléphoniques. Pour résoudre un dossier à problèmes c'est plus facile, mais il fallait le faire par mail, ce qui prenait plus de temps.

Maintenant, qu'est-ce qu'on fait? Honnêtement, je n'en sais rien. Ce n'est même pas au niveau de la Délégation que ça se joue. Eux aussi subissent les mêmes pressions que nous. Je n'hésite pas à parler de nos souffrances aux collègues et aux responsables à la délégation.

Quand en période de télétravail imposé on reçoit des emails nous demandant de répondre dans les deux jours, qu'on nous demande d'envoyer les dossiers originaux, je trouve cela hallucinant. Je leur ai répondu: « à un moment, adaptez-vous ! »

J'ai franchement l'impression qu'on nous prend pour des robots. Trop de logiciels, avec des évolutions presque chaque année, à maîtriser en peu de temps. Lorsqu'ils ont besoin d'un renseignement, que ce soit possible ou non, ils nous donnent une *deadline*, et c'est tout. Le site Pouchet peut être fermé pendant deux mois, je peux ne pas pouvoir fournir les documents originaux, peu importe. J'ai l'impression de ne pas être entendue, ils me relancent et me relancent encore. Bon, honnêtement... je ne réponds plus. Mais malgré tout, c'est une souffrance, parce qu'on a l'impression qu'on ne fait pas son travail en fait. Et ça c'est notre quotidien.



### **Faire sa thèse en temps de covid : des conditions de travail des doctorant-es et enseignant-es non-titulaires aggravées**

Par un collectif de doctorant-es

La crise sanitaire a fait émerger de nombreuses difficultés pour les doctorant-es. Dans un contexte où l'enseignement prend une place de plus en plus centrale dans le travail de thèse et où les conditions de travail dans l'ESR se dégradent, les enseignant-es non-titulaires font face à de nombreuses situations professionnelles problématiques mais désormais routinières. Ainsi, si leurs conditions d'enseignement se sont nettement détériorées pendant la crise sanitaire, celle-ci a aussi mis en évidence la prégnance de problèmes préexistants, irréductibles à de mauvaises expériences individuelles ou au contexte sanitaire.

Les doctorant-es et docteur-es qui enseignent sont en effet confronté-es à des conditions d'emploi et de travail « peu réglementaires ». Plusieurs d'entre eux enseignent régulièrement selon des modalités administratives irrégulières (en témoigne, par exemple, la surprise de découvrir qu'un contrat sera finalement de 11 mois au lieu de 12, et se de retrouver ainsi avec un mois sans salaire avant le début du contrat suivant, si on a la chance d'en bénéficier). Parallèlement, les conditions de rémunération, particulièrement des vacataires, demeurent toujours aléatoires, dépendent du « bon-vouloir » des universités employeuses et tombent souvent hors du cadre du droit du travail. Les vacances sans contrat et/ou non rémunérées sont choses courantes, comme d'ailleurs l'a rappelé la mobilisation des précaires de l'ESR lors du mouvement social contre la LPPR, devenue LPR.

Pour les doctorant-es, contraint-es à développer une expertise technique virtuose dans le montage d'un dossier de vacataire, ces situations sont source d'une forte charge mentale et de travail supplémentaire.

Par ailleurs, et indépendamment là aussi de la situation sanitaire, les problèmes fréquents d'intégration au sein des équipes pédagogiques sont source de difficultés importantes (accès aux salles, aux listes mails, aux réunions pédagogiques ou à leur compte-rendu, etc.), ce qui occasionne, d'une part, un sentiment d'illégitimité professionnelle et, d'autre part, une surcharge de travail en lien avec la recherche constante des informations indispensables à de bonnes conditions de travail.

Dans ce contexte, la crise sanitaire a amplifié toutes ces difficultés structurelles avec des impacts spécifiques sur le quotidien de nombreux-ses enseignant-es non-titulaires. Pour beaucoup d'entre eux, le surtravail et la (sur)charge mentale se sont particulièrement accentués. Le sentiment d'être livré-e à soi-même dans un moment où les titulaires étaient assez peu présent-es sur les campus n'a fait que s'accroître. Ainsi, les cours de L1, niveau concerné par l'enseignement en présentiel et plus souvent affecté aux enseignant-es non-titulaires, ont placé ceux-ci dans des positions difficiles où ils étaient parfois les seul-es interlocuteurs-rices d'étudiant-es, elleux-mêmes dans des situations de détresse et de précarité non prises en charge par l'institution.

Les multiples changements dans les modalités de cours, en lien avec les mesures sanitaires (hybride, présentiel, distanciel), ont également suscité un surtravail important, imposant de réadapter les contenus d'enseignement, souvent à plusieurs reprises, et dans des délais excessivement courts. Cependant, les enseignant-es non-titulaires se sont parfois vu-es exclu-es des décisions au sein des équipes pédagogiques en matière de choix des formats d'enseignement permettant de répondre à la situation sanitaire, certain-es n'étant prévenu-es d'un changement de format de cours que la veille au soir pour le lendemain.

Les conditions d'enseignement inédites impliquées par la pandémie appellent une réflexion globale sur le futur du métier d'enseignant-es, réflexion à laquelle les non-titulaires doivent être associé-es. La crise sanitaire a montré que des discussions devaient avoir lieu sur les modalités d'exercice de nos enseignements. Nous pensons qu'une charte des « bonnes pratiques » de recrutement et d'encadrement des enseignant-es non-titulaires devrait être appliquée. Une telle charte sera proposée au niveau du Cresppa lors du prochain CDL.

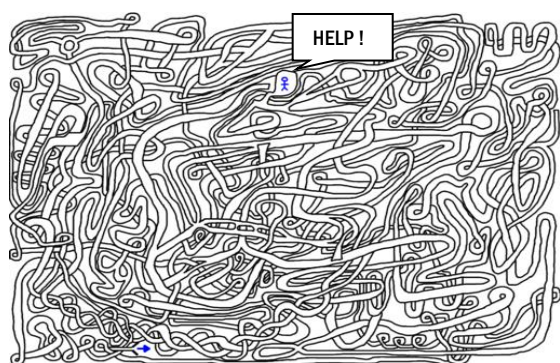
Au-delà de la charge d'enseignement, faire sa thèse en temps de covid a entraîné des coûts d'adaptation importants : certain-es ont dû réorienter leur sujet, d'autres leur méthodologie, d'autres encore ont dû tout simplement attendre que les données sur lesquelles elles et ils travaillent soient accessibles. Bien que toutes et tous aient perdu un temps précieux, les doctorant-es ont toutes et tous dû se réinscrire à l'université sans que ce temps perdu ne soit pris en compte, comme si la crise sanitaire n'avait jamais eu lieu ou que ses répercussions étaient minimales. Il faut encore et toujours justifier une réinscription en doctorat au-delà de la troisième année quand bien même plusieurs mois de travail ont été affectés par la crise.

Si les doctorant·es financé·es ont pu recevoir une prolongation de leur contrat sur demande motivée, cette réponse est non seulement insuffisante, mais elle écarte les doctorant·es sans financement institutionnel qui sont souvent les plus précaires parmi nous. Certain·es ont pu demander un an de prolongation là où d'autres ont été limité·es à 6 mois, voire moins, et d'autres n'ont rien pu demander ou n'ont jamais reçu de réponse. Plus injuste encore, seul·es les doctorant·es ayant signé leur contrat avant la rentrée 2019 ont pu faire une telle demande. Pourtant, les doctorant·es ayant commencé leur thèse à la rentrée 2020 ont pu connaître des difficultés tout aussi pénalisantes. Il nous semble urgent que la crise sanitaire soit prise en compte dans nos parcours, a minima en accordant une année blanche non-comptabilisée dans le décompte du nombre d'inscriptions à tou·tes les doctorant·es inscrit·es en thèse pendant la pandémie.

Il nous semble également nécessaire de relancer la discussion sur les frais d'inscription en doctorat, auxquels nous devons souscrire chaque année. Nous prenons une part active au fonctionnement de l'université, tant sous ses aspects pédagogiques, qu'administratifs et scientifiques. En l'état, l'université nous contraint à la payer pour la faire vivre.

Il faut aussi souligner que l'activité doctorale, par nature déjà solitaire, est devenue d'autant plus isolée, coupée des réseaux de sociabilité et d'entraide informelle au sein des équipes. Cela a mis en lumière la centralité beaucoup trop grande des sociabilités informelles avec les titulaires pour certaines procédures de financement – souvent très opaques – ou pour l'intégration à des groupes de travail par exemple. Il y a un véritable enjeu à créer des espaces de discussion et de rendez-vous au sein des laboratoires. Cette dégradation des sociabilités professionnelles s'est faite d'autant plus sentir pour les doctorant·es en fin de thèse et les docteur·es qui recherchaient des postes. Quant aux doctorant·es en début de thèse, l'absence d'ancrage physique sur le lieu de travail a rendu peu aisées les prises de contact et les discussions avec des membres déjà installé·es.

Plus largement, la précarité des statuts des enseignant·es non-titulaires, mais également l'incertitude et l'inquiétude liées à la situation sanitaire, ont eu des effets néfastes sur leurs conditions de vie et de travail, mais également sur la santé mentale, sujet trop peu abordé. Il importe de ne pas oublier que les arrêts de travail pour burn-out se sont multipliés parmi les doctorant·es au cours de cette période, sans que le sujet de la santé mentale ne prenne la place qu'il mérite.



## Face aux auditions

Par Marie Perrin<sup>1</sup>

Selon une enquête réalisée par le collectif des travailleurs·ses précaires de l'ESR en 2018, environ un quart des contractuel·les de recherche et un tiers des vacataires d'enseignement « ont effectué durant leur mission des tâches qui n'étaient pas initialement prévues : heures supplémentaires non-rémunérées, surveillance d'examens, correction de copies, suivi de mémoires, etc. Ces "extras" sont souvent présentés comme étant "bons pour le CV" »<sup>2</sup>. [...] En France aujourd'hui, 70 % des enseignant·es en licence ont un statut précaire et le paiement des vacances n'est pas encore mensualisé. La promulgation de la LPR, Loi de Programmation de la Recherche du 24 décembre 2020, pour les années 2021-2030, risque d'accentuer dangereusement la précarité des statuts et les conditions salariales des travailleurs·ses de l'ESR<sup>3</sup>. [...] Toutes disciplines confondues, entre 2012 et 2021, le nombre de postes de MCF connaît une baisse de 43 %. Le même phénomène s'observe à l'échelle du statut de professeur·e, avec une baisse de 49 % sur la même période. La raréfaction des postes est un phénomène qui s'observe également en Angleterre<sup>4</sup> du fait des politiques économiques d'austérité.

Cette situation est concomitante d'une procédure de recrutement complexe aux mécanismes opaques, qui autorise la reproduction de discriminations envers les plus minoritaires en termes de propriétés sociales, et ce d'autant plus s'ils et elles portent des sujets de recherche considérés comme peu légitimes. [...] En France, les commissions de recrutement au poste de maître·sse de conférences obéissent à des règles formelles mais également informelles, qui rendent les décisions, prises de façon collégiale, souvent opaques et jugées subjectives malgré une formalisation des procédures. [...]

L'examen des dossiers et les auditions (très brèves en France, soit une vingtaine de minutes) se fonde avant tout sur les représentations sociales de ce qu'est un·e « bon·ne » politiste, sociologue. Le jugement sur les candidat·es se fait sur une impression d'ensemble, corrélée aux attentes implicites des enseignant·es, telle que « *bien sentir un·e potentiel·le futur·e collègue* »<sup>5</sup>. Ce sont donc les représentations conscientes et surtout inconscientes des recruteurs·trices qui guident les évaluations des candidat·es, représentations largement dominées par des stéréotypes masculins blancs et cisgenre, avec un haut potentiel discriminant, de surcroît quand les commissions

<sup>1</sup> Extrait de Marie Perrin, *Des savoirs dissidents à l'université. Processus d'institutionnalisation des études féministes et de genre en France et en Angleterre (1970-2020)*, thèse de doctorat en sociologie, Université Paris 8, sous la direction d'A.-M. Devreux et de C. Achin.

<sup>2</sup> *Inventaire de la précarité des enseignant·e.s et chercheur·e.s de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche*, 2018, <https://page.hn/x7mckc>.

<sup>3</sup> Hugo Harari-Kermadec, Mélanie Sargeac et Camille Noûs, 2020, « Université : la fin d'un système ? », *Revue française de pédagogie*, vol. 207, n°2, p. 79-86.

<sup>4</sup> Henderson Emily F., 2019, « On being the "gender person" in an academic department : constructions, configurations and implications », *Journal of Gender Studies*, vol. 28, n° 6, p. 730-742.

<sup>5</sup> Laurent Willemez et Bernard Pudal, 2018, « Les recrutements vus de l'intérieur », *Socio-logos. Revue de l'Association française de sociologie*, n° 13.

sont exclusivement ou en majorité à composition masculine<sup>1</sup>. Le manque de transparence autour des auditions autorise alors la reproduction de discriminations indirectes envers les moins bien doté·es en termes de propriétés sociales. De plus, les statistiques produites concernent en France majoritairement les inégalités femmes-hommes, mais ne documentent pas les situations de précarité des autres catégories multiminorisées, dont font partie les personnes LGBTQI et racisées, redoublant l'invisibilité de ces groupes. À ces processus d'exclusion et d'inclusion s'ajoutent de fortes discriminations dans les avancées de carrière, dont témoigne l'existence d'un plafond de verre.

### Explorer des pratiques collectives de travail : l'expérience des résidences féministes d'écriture

Par Mariana Tournon

Alors que l'histoire des sciences sociales est traversée de pratiques collectives fécondes, les transformations récentes des universités et des organismes de recherche encouragent une individualisation de la recherche guidée par « l'excellence ». Dans ce contexte, développer et consolider des expériences collectives de travail est un levier pour faire émerger des pratiques professionnelles alternatives. Récemment, elles ont pu prendre des formes inspirantes à travers des groupes de recherche et des publications collectives<sup>2</sup>. Voici un bref aperçu d'une autre modalité de travail collectif, expérimentée dans des résidences féministes d'écriture.

Planifiés trois fois par an par un collectif composé de onze femmes, ces sept jours de travail permettent à chacune de se consacrer à un projet ou à un travail d'écriture en cours en se délestant le plus possible de toute contrainte matérielle ou de charge mentale. L'accès à prix libre à des lieux militants ou associatifs et la mise en place d'une répartition équitable des tâches domestiques quotidiennes (mettre la table, préparer les repas, ranger les espaces communs, faire la vaisselle) en constituent les bases matérielles. Lors des résidences, la non-mixité des moments collectifs s'apprécie à travers la qualité d'écoute et d'échange, particulièrement manifeste lors des discussions qui suivent chaque soir les présentations des travaux de chacune.

À partir de regards et de supports d'écritures variés (recherche universitaire en sciences sociales, documentaire sonore et filmique, ouvrage militant, pièce de théâtre), la bienveillance des discussions n'empêche pas la sincérité des avis parfois tranchés que l'on peut avoir. Ainsi le collectif et les solidarités qui enrichissent la recherche universitaire peuvent aussi se construire autour d'une expérience et d'un espace-temps partagés sans nécessairement reposer sur un travail académique commun, parfois difficile à mettre en œuvre dans un contexte de précarité et d'écriture individualisée, comme le veut par exemple l'exercice de la thèse.

---

<sup>1</sup> Carmen Diop, 2011, « Les femmes noires diplômées face au poids des représentations et des discriminations en France », *Hommes & Migrations*, vol. 1292, n°4, p. 92-102 ; Christine Musselin et Frédérique Pigeyre, 2008, « Les effets des mécanismes du recrutement collégial sur la discrimination : le cas des recrutements universitaires », *Sociologie du travail*, vol. 50, n°1, p. 48.

<sup>2</sup> Je pense par exemple aux collectifs Degeyter, Onze et Rosa Bonheur.

### À propos du racisme dans l'enseignement supérieur et la recherche en France, et de son déni

Par le collectif LKJ<sup>3</sup>

Résumons donc ici ce qui fait l'urgence, l'impératif, et le caractère indissociable de la lutte contre le racisme et le sexisme dans la contestation de la destruction néo-libérale de notre monde. Quitte à casser l'ambiance. [...] Notre quotidien, c'est déjà le présent d'un monde structuré par le racisme, bridant nos possibles, détériorant notre santé physique et mentale. L'université se pense comme un espace protégé, et nombre d'entre nous y ont cru. Nous y avons découvert, dans le meilleur des cas, un racisme euphémisé, invisibilisé par le produit des inégalités accumulées au fil de la scolarité, et de plus en plus euphémisé dans les interactions ordinaires à mesure que l'on avance dans la hiérarchie académique, mais toujours bien agissant.

Dans ces univers de vénération de la supériorité intellectuelle, de l'excellence et d'évaluations par anticipation permanentes, nous payons le prix fort de notre sous-estimation récurrente, de la croyance sociale en notre incapacité relative ou complète en tant qu'étudiant·es, candidat·es, IT/BIATSS, enseignant·es, chercheur·es, etc. Nos tentatives pour faire valoir un début de justice sur ces questions se heurte au mieux à l'ignorance et à l'indifférence, au pire à des menaces, et le simple fait de soulever la question, à des fins scientifiques ou militantes, est déjà source de suspicion auprès des agents de l'institution. L'impunité est la norme dans le traitement de ces discriminations racistes.

En sciences sociales, nos recherches sont déterminées par la forme du sexisme et du racisme que l'on affronte sur nos terrains sans que cela fasse partie de la « formation à l'enquête » ou des bréviaires méthodologiques qui font autorité. Dans les cercles académiques, nous nous faisons pourtant régulièrement reprocher d'être « trop proches de notre sujet » sans que les privilèges des enquêteurs majoritaires (voire leur complicité avec leurs enquêtés dominants) ne fassent jamais l'objet de discrédit [...].

Être racisé·e, lorsqu'on est étudiant·e, c'est ainsi affronter un déni de sérieux de la part des enseignant·es, subir le soupçon de mener des études-alibi pour avoir un titre de séjour en France (et ce quelle que soit notre nationalité) de la part des personnels de l'université, ou encore se voir opposer des interdictions thématiques de la part des encadrant·es. Lorsqu'on est enseignant·s-chercheur·e, c'est faire face aux dénis de scientificité de la part des étudiant·es et des collègues. Dans tous les cas, c'est être régulièrement rappelé·e à son écart présumé vis-à-vis du lieu situé d'énonciation du savoir scientifique, fondé sur la norme de neutralité et d'objectivité qui ouvre la voie à la distinction entre recherches légitimes et illégitimes. Renvoyé·es aux stéréotypes genrés et racialisés de l'émotivité dans certains cas, du militantisme dans d'autres, les étudiant·es, enseignant·es et chercheur·es racisé·es sont sans cesse discrédité·es, et ce dans le but de garantir au groupe majoritaire des positions de savoir et de pouvoir privilégiées.

---

<sup>3</sup> Cette contribution est extraite du texte « Vos astérisques sont trop étroits pour nos vécus », publié sur le site LMSI : <https://lmsi.net/Vos-asterisques-sont-trop-etroits-pour-nos-vécus>.

Être racisé-e, c'est aussi déployer sa recherche, sa pensée, ses discussions en position de faiblesse, au sein d'espaces académiques qui opposent de multiples obstacles matériels et idéels dès lors que l'on a la prétention de ne pas s'en tenir aux cadres et pratiques majoritaires. C'est nouer ses sociabilités, au mieux, en subissant « la tâche épuisante d'expliquer, de traduire, de rendre intelligibles les situations violentes, discriminantes ou racistes ». C'est comprendre, au pire, que le prix de notre intégration réside dans l'infériorisation et l'humiliation du groupe auquel on nous assigne, et la conquête bien peu désirable du rôle « d'exception » ou d'une place de « Blancs honoraires ».

### **Urgence de la crise sanitaire et temporalités de nos pratiques de recherche**

Par un enseignant-chercheur

Quoi de plus stimulant, pour un chercheur en sciences sociales, spécialisé sur les questions de santé, qu'une « belle » crise sanitaire telle que celle que nous vivons depuis début 2020 avec la pandémie de Sars-CoV2 ? Pourrait-on imaginer meilleure opportunité pour porter de nouveaux projets, engager des collaborations pluridisciplinaires inédites, faire preuve de capacité d'initiative innovante en lien avec l'actualité sociétale, etc. ?

Le nouveau management de la science, qui tend à s'imposer depuis plusieurs années comme cadre dominant de notre travail, incite à envisager ainsi notre situation actuelle. Financements sur projets, rayonnement international, valorisation grand public, la crise planétaire que nous vivons, et qui plonge nos sociétés dans des incertitudes majeures, peut sembler une occasion inespérée de cocher toutes les cases de la compétition académique telle qu'elle est organisée aujourd'hui. Alors même que le confinement du printemps 2020 avait permis de poser la question générale des contours possibles d'un « monde d'après », on peut dire que le surgissement de la covid nous a aussi très tôt confronté-es, au travers d'appels à projets « Flash », de « fast-track publications » et de sollicitations médiatiques tous azimuts, à la possibilité du déploiement accéléré des logiques de gouvernement scientifique qui travaillaient le monde d'avant.

Redéfinir nos pratiques professionnelles, donc, mais en quel(s) sens ? Saisir une opportunité, oui, mais comment se garder des risques de l'opportunisme ? Toutes les incitations institutionnelles auxquelles nous sommes soumis-es en ces temps de covid et qui jouent sur notre souci du bien social – quel le sociologue peut se dire totalement indifférent à l'utilité sociale de ses recherches ? – placent notre travail au cœur de ces tensions. Comment, dès lors, se positionner ?

Il est clair que, selon le statut dont nous disposons, les capacités de résistance face aux dispositifs actuels de management de la science sont différentes. Par rapport aux collègues sans poste, de plus en plus nombreux-ses à devoir passer, pour vivre, de projet en projet à cadence rapide, celui d'enseignant-chercheur-e procure encore une relative indépendance vis-à-vis des contingences du financement par projet. La relative autonomie que ce statut procure encore au sein de l'Université peut permettre de pratiquer légitimement cette recherche « patiente », promue par le mouvement de la « slow

science », et à laquelle notre ethos scientifique a certainement attaché la plupart d'entre nous. Sans ignorer la crise sanitaire, ni céder à ses sirènes, on peut alors faire le choix, par exemple, d'en suivre les développements sociaux du coin de l'œil, comme « de biais » – pour reprendre la jolie formule de Marie Ménéret dans le titre de son HDR – tout en poursuivant sa trajectoire de recherche afin de guetter leurs éventuels croisements. Sans précipitation. Au bon moment. C'est tout l'enjeu de cette vigilance scientifique que de construire une recherche à la fois autonome et en prise avec l'actualité. Ni renfermée, ni versatile. Cohérente.

### **Quand la crise sanitaire confirme aux enseignant-es-chercheur-es qu'ils ne peuvent pas tout (bien) faire**

*Compte-rendu (partiel et partial) du point de vue des enseignant-es-chercheur-es de la table ronde relative au travail en temps de crise sanitaire qui s'est tenue aux journées d'études du CSU en septembre 2021.*

Enseigner, chercher, administrer : la crise sanitaire que nous traversons est venue questionner nos pratiques sur les trois volets de notre métier – le troisième, bien qu'il n'apparaisse pas dans notre titre, occupant une place de plus en plus importante dans nos emplois du temps. Et elle a éclairé le fait que nous ne pouvons pas tout faire. Ou du moins pas tout bien faire.

Du côté de l'enseignement, avant même d'interroger nos pratiques pédagogiques, cette crise nous a mis-es face à une réalité, déjà existante, mais accentuée : celle des conditions de vie plus que « précaires » des étudiant-es, en particulier étranger-es, dont certain-es sans-papiers, isolé-es dans des chambres de cités universitaires. Face à l'explosion des emails d'étudiant-es nous appelant à l'aide, nous avons constaté que nous étions et sommes désarmé-es : vers qui diriger ces étudiant-es en souffrance, sachant qu'il y a peu, voire pas de professionnel-les de santé, et des services sociaux surchargés au sein de l'université ? Nous n'avons pas de formation pour accompagner des étudiantes victimes de violences conjugales ou pour aider des étudiant-es qui nous disent avoir des pensées suicidaires. Les initiatives de solidarité, en matière d'aide alimentaire notamment, ont duré le temps du premier confinement ; si notre vigilance à la santé mentale des étudiant-es est sans doute sortie renforcée de cette crise, la sous-dotation des services sociaux et de santé perdure dans nos universités.

Côté pédagogie, l'absence de formation et la défaillance des outils mis à disposition pour les cours à distance ont créé une sorte d'opportunité pour l'auto-formation (sur zoom) et le bricolage de pratiques pédagogiques (et de diaporamas), en permettant dans le meilleur des cas des échanges constructifs entre enseignant-es et avec les étudiant-es. Faut-il s'en réjouir ? La crise sanitaire nous a permis d'interroger nos pratiques pédagogiques et parfois de les faire évoluer. Mais ces adaptations se sont faites au prix d'une surcharge de travail pour adapter ou monter des cours. Elles ont aussi des conséquences à plus long terme : dans le contexte de reprise des cours en présentiel, la « solution » du cours à distance quand il manque des salles est parfois convoquée, comme celle de la soutenance de mémoire à distance.

La multiplication des réunions « en distanciel » a eu des effets et continue d'en avoir car une partie des réunions se tient désormais à distance. Au-delà de l'illusion de gagner du temps en restant chez soi, tensions et désaccords par écran interposé ont affecté les collectifs de travail. Ils ont aussi provoqué des formes de repli sur soi (au mieux pour faire de la recherche – le dernier volet que l'on ne développera pas ici – au pire pour tenter de se protéger et de mettre à distance la violence des échanges en milieu tempéré).

De différentes manières, la crise sanitaire a révélé les contradictions au cœur de notre métier, entre nos positions politiques et nos pratiques : comment lutter contre la précarité dans l'ESR quand on recrute soi-même des doctorant-es et docteur-es comme chargé-es de cours sans réelle maîtrise des conditions d'emploi qui leurs sont faites par les universités, quand on participe aux commissions de recrutement d'enseignant-es titulaires dans un contexte de pénurie de postes ou quand on recrute sans être en accord avec les attendus demandés dans les comités de sélection, qui reproduisent souvent les rapports de domination – de classe, de genre, de race – que l'on étudie, et dénonce, dans nos propres travaux ? La crise sanitaire est aussi venue nous rappeler la forte hétérogénéité des moyens et des pratiques entre universités, et entre départements au sein d'une même université, et l'inégale répartition et division du travail entre nous, selon différents critères de sexe, de position dans la carrière et de statut entre autres. L'*exit* est-il la (seule) solution quand *voice* et *loyalty* ne sont plus possibles ?

### **Sur la remise en cause de la frontière public/privé en temps de confinement**

Par une chargée de recherche

Notre métier est caractérisé par un certain flou de la frontière entre public et privé, professionnel et intime. Nous travaillons souvent chez nous, hors des horaires de bureau, le soir ou le week-end, et nombre d'entre nous fréquentent leurs collègues hors travail. La crise sanitaire et le télétravail ont renforcé ce flou, de façon plus ou moins malheureuse. Personnellement, j'ai énormément travaillé chez moi, souvent en présence de mes enfants, pendant le confinement puis les phases d'école à mi-temps, et enfin les mercredis (des proches plus âgé-es venaient auparavant les prendre en charge). Depuis ma position de chargée de recherche titulaire au CNRS, j'ai rencontré deux difficultés dans le travail à distance.

D'abord, mon temps de travail a augmenté. En l'absence de temps de trajet, nos plages horaires (par exemple prises en compte pour les réunions) se sont allongées et intensifiées. La pause déjeuner n'existait plus vraiment. Avec la présence des enfants, ce temps de travail allongé est devenu un temps de travail dégradé (par le bruit, les sollicitations, la double préoccupation constante des obligations professionnelles et de leur prise en charge). Tout ceci alors que la quantité de travail domestique à fournir augmentait (plus de cantine, davantage de ménage à faire en raison de la surutilisation du logement). Comme beaucoup de femmes en ont témoigné durant cette période, le sentiment d'être à la fois une mauvaise mère et une mauvaise collègue s'est démultiplié.

La perte de notre lieu de travail a aussi signifié une perte d'intimité. À quand le bêtisier des moments gênants en visioconférence, faisant intervenir enfants, conjoint-es ou animaux domestiques ? On a pu jauger la position de la garniture de nos étagères dans la hiérarchie des bibliothèques de chercheur-ses. Il y aurait toute une sociologie à faire des inégalités face à la visioconférence et des artifices trouvés par les un-es et les autres pour s'en protéger. Nos proches, aussi, nous ont vu-es au travail. À défaut de collègues sympathiques à portée de café pour débriefer, ce sont elles et eux qui ont essuyé les plâtres en fin de journée. En période de télétravail, comment faire pour préserver des espaces et des temps hors travail ? Pour rendre plus égalitaire l'accès à des espaces de travail ergonomiques, collectifs comme individuels, pour bénéficier d'un temps de travail souple mais circonscrit ?

Le télétravail a aussi rendu plus difficile le travail collectif. Tout le monde a expérimenté la complexité des discussions scientifiques ou organisationnelles à distance. On a perdu beaucoup d'espaces de convivialité et d'occasions d'apaiser les tensions. Il y a aussi une difficulté du travail collectif à laquelle la crise sanitaire et le télétravail n'ont pas changé grand-chose : il est peu reconnu par nos institutions et très inégalement valorisable selon le statut. Ce sont souvent les titulaires, et parmi elles et eux les rangs A, qui en tirent les principaux bénéfices. Quand on sait la réalité de la division du travail dans notre milieu, cela apparaît d'autant plus injuste. La recherche par projet, si elle permet, parfois, de financer et de faire exister des collectifs de recherche, ne valorise pas le collectif, mais le management. C'est le porteur ou la porteuse de projet qui est valorisé-e, et non le collectif qui travaille ensemble. La question est alors la suivante : comment faire en sorte que le travail collectif soit valorisé et que sa valorisation bénéficie à toutes et à tous ? Et comment remettre en cause les divisions du travail qu'on nous impose ?



## « J'ai pas le temps » ?

Par un chargé de recherche

Durant ma thèse et au-delà, j'ai rencontré deux problèmes récurrents. Tout d'abord, celui de la visibilité de mon travail passé. Je ne compte plus le nombre de fois où je me suis posé la question : « À quoi ai-je bien pu passer la semaine précédente ? » Ensuite, le problème de l'anticipation du temps que prennent les projets dans lesquels je m'engage – écriture d'un article, organisation d'une journée d'étude, lecture d'un livre : « Pourquoi suis-je aussi peu capable de prévoir le temps habituel de telle ou telle activité ? »<sup>1</sup>

Ma façon de tenter de démêler ce rapport emberlificoté au temps de travail a consisté, notamment, à noter assez systématiquement ce à quoi je passais mes journées de travail. J'ai pu me rendre compte que, non, je ne passais pas tout mon temps à faire des emails (mais environ 10 à 15 %, un temps en augmentation depuis la crise sanitaire). J'ai pu aussi relativiser l'idée que je travaillais trop : j'ai surtout tendance à me laisser mentalement envahir par le travail, ce contre quoi ce travail d'objectivation m'aide à lutter. J'ai enfin saisi l'ampleur des multiples « projets » aux temporalités différentes que je poursuis en parallèle – environ 70 par an selon ma comptabilité personnelle – et la façon dont ils nourrissent cette invasion mentale.

Par ce travail d'objectivation fait en mes termes et pour mon usage, j'ai commencé à donner forme à ce qui fait concrètement, dans mon cas, l'ordinaire de mon travail de chercheur. Des activités multiples, hétérogènes, que je me représente sous la forme de trois grandes catégories qui occupent chacune un tiers de mon temps de travail : l'organisation et l'administration individuelle ou collective du métier, l'enquête empirique et l'écriture, enfin la discussion, l'enseignement et la diffusion scientifiques.

Dans chacun de ces domaines, je ne peux pas (et, au fond, je ne veux pas) faire plus. Il faut donc apprendre à choisir. Et j'ai été particulièrement intéressé, lors des journées du CSU, lorsque la discussion collective a débouché sur des pistes pour poser des limites, définir des « plafonds » d'activité. Combien de mémoire ou de thèses est-il raisonnable d'encadrer ? Faut-il publier un article scientifique dans une revue à comité de lecture tous les six mois ? Tous les ans ? Tous les cinq ans ? Combien de temps accorde-t-on à des relectures bienveillantes et constructives des écrits de nos collègues ? À quelle sollicitation de vulgarisation donne-t-on la priorité ?

Toutes ces questions n'ont pas forcément de sens en toute généralité, pour l'ensemble d'entre nous. Il est néanmoins très utile de partager les réponses propres que chacun·e y apporte. Garder trace de ce à quoi je consacre mon temps de recherche est ainsi un type de « quantification expérimentale »<sup>2</sup>, proche de ses sources, à l'opposé des formes standardisées d'évaluation imposées par la hiérarchie et utilisées comme mètre-étalon d'une excellence fétiche (coucou patron !), mesures vouées à devenir une finalité en elles-mêmes, en lieu et place de la recherche.

<sup>1</sup> J'ai trouvé plusieurs éléments qui éclairent ce rapport au travail dans ces articles : <https://journals.openedition.org/temporalites/2632> et <https://journals.openedition.org/traces/12470>

<sup>2</sup> <https://muse.jhu.edu/article/798741>

Rubrique « ressources » (sur la réflexivité par rapport à nos pratiques)

- **CLASCHEs**, *Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche. Guide pratique pour s'informer et se défendre*, 3<sup>e</sup> édition. En ligne : <http://clasches.fr/wp-content/uploads/2020/09/Brochure-Web-20201.pdf>
- Collectif **ACIDES**, *Arrêtons les frais ! Pour un enseignement supérieur gratuit et émancipateur*, Raisons d'agir, 2015. En ligne : <https://acides.hypotheses.org/>
- Collectif **P.É.C.R.E.S.**, *Recherche précarisée recherche atomisée. Production et transmission des savoirs à l'heure de la précarisation*, Raisons d'agir, 2011
- Collectif, « Semer le trouble. Soulèvements, subversions, refuges », *Techniques et Culture* n°74, 2020. En ligne : <https://journals.openedition.org/tc/14102> avec ses suppléments : <https://journals.openedition.org/tc/14641> .
- Cecil Flot, « Le travail scientifique à l'épreuve de la logistique gestionnaire », *Travailler*, 2014/2 (n° 32), p. 55-73.
- Javier Lopez Alos, « Critique de la raison précaire. La vie intellectuelle face à l'obligation de l'extraordinaire », *Tracés* n°40, 2021. En ligne : <https://journals.openedition.org/traces/12470>
- Isabelle Stengers, *Une autre science est possible ! Manifeste pour un ralentissement des sciences*, Paris, La Découverte, 2013.





## ► Nouvelles et nouveaux membres

### Princia ANDRIANIRINA, doctorante à l'Université Paris 8

Projet de thèse : « Entre rap et poésie : Genre et rapports sociaux de pouvoir dans les espaces de la performance poétique amateur », thèse en préparation à l'Université Paris 8 Vincennes-Saint-Denis sous la direction de Delphine Naudier (direction principale) et de Karim Hammou (codirection).

► [Présentation du projet](#)

### Caroline BERTRON, maîtresse de conférences à l'Université Paris 8

Thématiques de recherche : Sociologie de l'éducation, éducation et mobilités transnationales des élites, financiarisation et privatisation de l'éducation, Carrières enseignantes et emploi public, Professionnelles peu et non qualifiées de la petite enfance, genre et milieux populaires

► [Page personnelle](#)

### Gael AULNETTE, doctorant à l'Université Paris 8

Projet de thèse : « Faire travailler. Diversité des pratiques d'encadrement et des répertoires d'autorité en entreprise », thèse en préparation à l'Université Paris 8, sous la direction de Cédric Lomba (direction principale) et de Maxime Quijoux (CNAM-Lise, codirection)

► [Présentation du projet](#)

### Vanille LABORDE, doctorante à l'université d'Aix-Marseille

Projet de thèse : « La religion comme catégorie d'action publique de l'Éducation nationale en contexte post-attentats : le cas de l'académie d'Aix-Marseille », thèse en préparation à l'Université d'Aix-Marseille, sous la direction de Franck Fregosi (direction principale) et de Lorenzo Barrault-Stella (codirection)

► [Présentation du projet](#)

## ► Soutenances de thèses

**Rongxin Li, "A Conceptual Reappraisal of Chinese Deliberative Democracy", thèse de doctorat en science politique réalisée à l'Université Paris 8 (bourse doctorale du Gouvernement chinois), sous la direction d'Yves Sintomer, 22 septembre 2021.**

The predominance of Western theories in the past two centuries has always tended to marginalize the non-Western political changes. Some indigenized political sciences are also likely being underestimated. Rongxin's dissertation thus reexamines deliberative democracy under authoritarianism in China. By disentangling the relationships between deliberation and democracy, Rongxin further analyzes how the paradoxical coexistence of consultation and deliberation contribute to and facilitate Chinese authoritarian resilience, and how such approaches are being institutionalized and serve for good governance. This idea nevertheless expands the frontier of deliberative democracy study to a more plural political context. This is a bridge study that goes beyond a simple authoritarianism / democracy dichotomy. The two case studies of legislative consultation and grassroots deliberation in China vividly portray how consultation and deliberation are adopted in Chinese democratic discourse, ideology and governance in a power-relation, geographical and hierarchical perspective.

La thèse se compose de 3 parties, consacrées respectivement à la démocratie délibérative en Occident, à une réévaluation conceptuelle de la démocratie délibérative chinoise (à travers les trois figures de la délibération autoritaire, de la consultation autoritaire et de la démocratie consultative, et leur institutionnalisation dans l'autoritarisme), enfin à deux études empiriques de consultations législatives et de délibérations locales en Chine.

**Ana Portilla, « Les effets capitaux des "petites" ressources. Enquête en milieu populaire immigré aux États-Unis », thèse de doctorat en sociologie réalisée à l'EHESS, sous la direction de Stéphane Beaud (direction principale) et de Sylvie Tissot (codirection), 14 octobre 2021.**

Aux États-Unis, bien que l'expulsion de masse soit devenue le mot d'ordre de la politique migratoire, la population dite « illégale » est ancrée de longue date au pays. Cette thèse éclaire ce phénomène « par le bas », en analysant comment les immigré-es mexicain-es et centre-américain-es mobilisent leurs ressources matérielles et sociales pour se prémunir d'une précarité statutaire exacerbée, tout en parvenant inégalement à s'installer durablement et à s'adapter à un nouveau pays. Le travail empirique repose sur une enquête ethnographique menée à Oakland, en Californie, et sur l'exploitation de dossiers juridiques d'immigré-es en procédure d'expulsion. L'enquête permet d'abord de distinguer les immigré-es les plus ciblés par les politiques d'expulsion de celles et ceux qui à l'inverse parviennent à s'installer durablement. Ensuite, l'ethnographie au sein d'un quartier populaire analyse les différences entre immigré-es et montre qu'elles reposent pour beaucoup sur de « petites » ressources sociales liées à la position au pays

d'origine, au statut professionnel et plus encore à la configuration des groupes d'appartenance. Il en résulte d'inégales conditions d'accès au travail et au logement, mais aussi d'importantes divergences dans leurs styles de vie, dans leur manière d'investir la ville et dans le capital social dont ils et elles disposent aux États-Unis. Ces dynamiques participent ainsi à l'exacerbation des inégalités entre immigré·es. Dans un contexte de disparition de la sécurité salariale et civique, cette recherche décrit comment le groupe de pairs et le capital social qu'il apporte deviennent primordiaux, et ce au prix d'un travail relationnel permanent. Enfin, la thèse montre de quelle manière le groupe de pairs et l'espace urbain constituent le cadre dans lequel les primo-arrivant·es reconstruisent leurs visions du monde et se réapproprient des catégories sociales et ethno-raciales leur permettant de s'orienter et de se situer dans ce nouvel espace social.

**Amélie Beaumont, « Déformation professionnelles. Le travail comme institution socialisatrice : comprendre la transformation des employés de l'hôtellerie de luxe », thèse de doctorat en science politique à l'Université Paris 1, sous la direction de Frédérique Matonti (direction principale) et de Cédric Lomba (codirection), 11 octobre 2021.**

Cette thèse montre que le travail est une instance de socialisation majeure dont les effets sur les pratiques et les représentations dépassent largement sa seule sphère. Elle étudie les processus, les conditions et les produits de cette socialisation. L'analyse s'appuie principalement sur l'ethnographie du service de la loge d'un palace parisien, et combine travail au poste de groom, entretiens biographiques et participation aux sociabilités entre collègues hors du travail.

L'hôtel fait peser deux attentes discordantes sur les employé·es : iels doivent s'élever socialement pour interagir avec des client·es de classes supérieures, mais aussi se soumettre à elleux et exécuter des tâches dévalorisantes. Pris entre ces deux injonctions, les employé·es de la loge, pour la plupart des hommes issus des classes populaires, s'efforcent de se réapproprier leur rôle : soudé·es en collectif de travail, iels apprennent à tirer parti de leur proximité aux élites, tout en valorisant des normes alternatives à celles de l'hôtel.

D'un côté, leur fréquentation des classes supérieures les amène à consommer des biens et services haut de gamme et favorise des visions du monde conservatrices qui les rapprochent de la droite. Mais, de l'autre, par leur position de serviteur dans la hiérarchie de l'hôtel, iels intériorisent aussi un sens des frontières sociales qui limite la forme que prennent leurs aspirations à l'ascension sociale. Ce cadre socialisateur est cependant ébranlé lorsque survient un conflit social avec la direction, qui amène les employé·es à se rapprocher du syndicat CGT ancré à gauche. Cet événement souligne par contraste tous les implicites d'une prise efficace de la socialisation institutionnelle.

## ► Décès de Licia Valladares

Nous avons appris tardivement avec une profonde tristesse le décès de Licia Valladares le 28 novembre 2021. Licia a été inhumée en décembre dans l'intimité familiale. Venue au CSU à la fin des années 80, elle l'a fréquenté régulièrement, notamment dans le cadre d'accords de recherche CNPq-CNRS<sup>1</sup>. Elle a été affiliée à titre secondaire à notre équipe dans les années 2000.

Licia Valladares a été pionnière dans l'étude des favelas, des politiques de logement et des inégalités socio-spatiales au Brésil à la fin des années 1960. Son approche anthropologique et sociologique lui a permis de mettre en évidence les stéréotypes qui existaient sur la favela brésilienne en proposant une analyse nuancée de la vie, du travail, de la richesse relative et de la pauvreté dans ces zones. Spécialiste de la sociologie urbaine, Licia a publié en 2006 *La favela d'un siècle à l'autre* aux éditions de la Maison des sciences de l'homme<sup>2</sup>.

Après avoir été enseignante-chercheuse à l'Instituto Universitario de Pesquisas do Rio de Janeiro (IUPERJ) de l'Université Candido Mendes, Licia a déménagé en France et est devenue professeure à l'Université des Sciences et Technologies de Lille et membre du laboratoire Clersé jusqu'à sa retraite en 2011. Elle a ensuite été professeure invitée à l'Universidade do Estado do Rio de Janeiro et chercheuse associée à l'Instituto de Estudos Sociais e Politicos (IESP).

---

<sup>1</sup> Accord CNRS-Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq)

<sup>2</sup> Republié en ligne sur OpenEdition Books : <https://doi.org/10.4000/books.editionsmslh.9240>.

## ► Recherches en cours

### **Caroline Bertron, Qu'est-ce qu'un·e professionnel·le de l'éducation ? Trois enquêtes auprès de groupes socio-professionnels contrastés**

Les trois recherches que j'ai menées depuis 2017 ont étudié des professionnel·les de l'éducation et de la socialisation. Ces recherches portent sur des acteurs sociaux et des groupes professionnels qui entendent faire de l'éducation, mais qui tiennent des positions sur l'éducation différentes voire opposées et concurrentes : Les professionnelles salariées de la petite enfance, les enseignant·es du second degré et les entrepreneurs privés en éducation. L'éloignement de ces acteurs dans l'espace social me permet d'analyser plus largement les processus de légitimation sociale et politique en matière d'éducation.

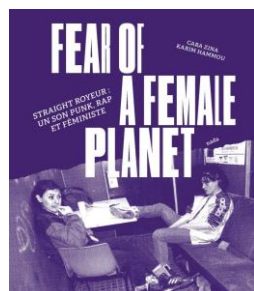
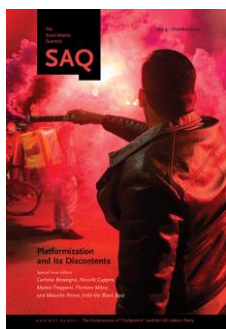
La première recherche porte sur les attentes croissantes envers les professionnelles peu qualifiées de la petite enfance, assistantes maternelles et auxiliaires de puériculture, en matière éducative (par opposition au registre du soin). Dans l'équipe dirigée par Pascal Barbier (Université Paris 1, Cessp) et Pauline Seiller (Université de Caen, Cerrev), nous analysons les pratiques de ces professionnelles et leurs rapports aux normes institutionnelles (crèches, PMI) et parentales concernant la préparation à l'école, le développement psychomoteur et les « activités d'éveil ». Nous montrons comment ces pratiques et les rapports aux normes éducatives s'inscrivent de manière spécifique dans les trajectoires de ces femmes de milieu populaire et de petite classe moyenne, et notamment dans les petites mobilités sociales et les transformations des pratiques éducatives dans les milieux populaires.

Depuis 2018, je participe au projet européen TeachersCareers (Université de Louvain, ERC). Dans l'étude de cas française, nous analysons les rapports au métier enseignant en lien avec la diversité des trajectoires sociales et d'emploi au sein d'un groupe professionnel – les enseignant·es du second degré – qui paraît au premier abord assez homogène. Nous analysons ainsi les « premières » et « secondes » carrières dans l'enseignement, en tant que titulaire ou contractuel·le, dans les établissements publics et privés. Dans ce cadre, j'ai réalisé une observation du travail de recrutement des enseignant·es contractuel·les en académie et mené avec Anne-Élise Vélu plus de 50 entretiens avec des gestionnaires en rectorat, des chef·fes d'établissement et des enseignant·es en lycée général et technologique. Les analyses en cours contribuent notamment à une comparaison des rapports des enseignant·es à l'emploi en France, en Angleterre et en Belgique.

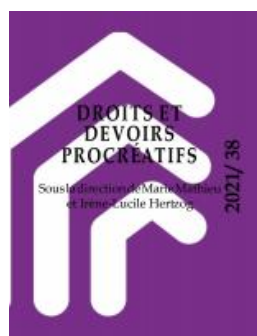
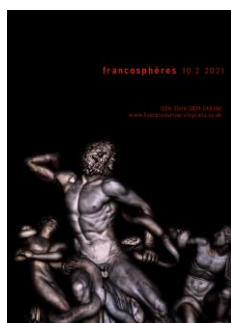
### **Marie Mathieu, Faire sens du cancer à l'ère de la génomique : volet patient·es et associations de patient·es. Recherche post-doctorale au Cermes 3.**

Je suis actuellement post-doctorante au Cermes3 au sein de la recherche collective coordonnée par Catherine Bourgain et financée par l'Inca, « Faire sens du cancer à l'ère de la génomique ». L'analyse porte sur l'impact de l'introduction de la génomique haut débit et de la médecine personnalisée sur l'organisation du travail de recherche et de soins et sur la prise en charge clinique des patient·es en oncologie. Dans le cadre de cette recherche post-doctorale, j'interroge la manière dont le recours à la génétique modifie les façons dont les patient·es appréhendent et vivent un cancer. La recherche s'appuie notamment sur des observations et des entretiens avec des patient·es. Afin de saisir au mieux leurs expériences et les processus de socialisation à la maladie, elle porte une attention particulière aux lieux où se rencontrent patient·es et expert·es en cancérologie (chercheur·ses et clinicien·nes), que ce soit lors de consultations ou dans des espaces dédiés aux échanges entre ces différent·es acteur·trices autour de thèmes articulant cancers et génétique. Par ailleurs, les associations de patient·es étant des lieux d'échanges d'informations et de construction collective de sens, l'enquête explore leur compréhension de ces nouvelles technologies et la construction sociale de leur vision de ces dernières.

# SÉLECTION BIBLIOGRAPHIQUE



Genre  
sexualité  
& société



## DERNIÈRES PUBLICATIONS

Carlotta Benvegnù, avec Niccolò Cuppini, Mattia Frapporti, Floriano Milesi, Maurilio Pirone, Into the Black Box (coords.) "Platformization and Its Discontents", *South Atlantic Quarterly*, vol.120, n°4, octobre 2021 - en ligne : <https://read.dukeupress.edu/south-atlantic-quarterly/issue/120/4>

Pauline Delage, avec Yaëlle Amsellem-Mainguy et Arthur Vuattoux (coords.), « Intimités », *Genre, sexualité & société*, n°26, décembre 2021 - en ligne : <https://journals.openedition.org/gss/7152>

Karim Hammou et Cara Zina, *Fear of a female planet. Straight Royeur : un son punk, rap et féministe*, Nada Éditions, novembre 2021 - 208 p.

Sébastien Lemerle, avec Dominic Glynn (coords.), « Traduire, la contrainte », *Francosphères*, vol.10, n° 2, décembre 2021 - en ligne : <https://www.liverpooluniversitypress.co.uk/journals/issue/6544>

Marie Mathieu, avec Irène-Lucile Hertzog (coords.) « Droits et devoirs procréatifs : des normes et des pratiques », *Enfances Familles Générations*, n°38, octobre 2021 - en ligne : <https://journals.openedition.org/efg/11729>

Eve Meuret-Campfort, *Lutter « comme des mecs ». Le genre du militantisme ouvrier dans une usine de femmes*, Éditions du Croquant, coll. « Sociopo », août 2021 - 438 p.

Chiara Quagliariello, *L'isola dove non si nasce. Lampedusa tra esperienze procreative, genere e migrazioni*, Unicopli, coll. « Biblioteca di studi antropologici », septembre 2021 - 302 p.

**Retrouvez les publications du  
Cresppa-CSU sur le site**

[www.cresppa.cnrs.fr/csu/publications](http://www.cresppa.cnrs.fr/csu/publications)

Directrice, directeur de la publication  
Delphine Naudier,  
Celia Bense Ferreira Alves

Comité de rédaction  
Maud Gelly, Ornella Mato, Olivier Roueff,  
Louie Talbot

Secrétaire de rédaction  
Christine Daussin

ISSN : 1764-6995  
ISSN : 2426-3184 (pdf)

Cresppa-CSU  
59, rue Pouchet  
75849 Paris Cedex 17  
Téléphone : 01 40 25 11 34  
[www.cresppa.cnrs.fr/csu](http://www.cresppa.cnrs.fr/csu)  
[csu@cnrs.fr](mailto:csu@cnrs.fr)

