

## Christine Musselin (2005), Le marché des universitaires. France, Allemagne, Etats-Unis. Paris, Sciences Po Les Presses

**Comment se construisent les décisions de recrutement des universitaires ? Que nous apprennent-elles de la gestion des marchés académiques ? Le dernier ouvrage de Christine Musselin « Le marché des universitaires » s'empare de ces questions pour analyser la construction d'un processus d'autant plus polémique qu'il conduit à la sélection d'une élite dont la légitimité ne sera plus ou peu questionnée, influe sur la représentation des disciplines et n'est pas, du fait de sa déclinaison en pratiques locales, directement objectivable.**

Pour répondre à ces questions trop rarement traitées, trois perspectives sont associées qui saisissent les dynamiques à l'œuvre dans ce processus. La comparaison internationale tout d'abord, qui confronte la situation dans trois pays aux traditions universitaires historiquement contrastées (la France de l'Université impériale, dominée par les disciplines et la tutelle parisienne, l'Allemagne de l'Université humboldtienne avec l'idéal de la liberté de chaires et l'individualité des carrières, et l'Université anglo-saxonne, autonome, peu hiérarchique mais fortement différenciée) en dévoilant, thématiquement et par étape du recrutement, ce qui différencie ou rapproche le recrutement et la gestion des carrières universitaires dans ces pays. La perspective historique ensuite, qui appréhende la façon dont se sont construites et ont évolué ces opérations de recrutement, toujours marquées par l'organisation singulière de systèmes universitaires nationaux. L'organisation des systèmes universitaires enfin, dans leurs dimensions à la fois nationales, institutionnelles (20 universités sont étudiées à travers 200 entretiens) et disciplinaires (22 départements d'histoire et de mathématiques), et ce que ces « configurations nationales » – on retrouve ici un concept développé par l'auteur dans son ouvrage précédent (2001) – révèlent des rapports que les trois groupes d'acteurs (les pouvoirs publics, les directions des institutions et les départements) entretiennent entre eux : en Allemagne, les négociations prennent place entre les ministères des Lands et les universités, alors qu'en France, elles mettent en scène le ministère et les disciplines, et, aux Etats-Unis, les institutions et les départements.

Cette approche complexe et complète, qui déconstruit à la fois les processus de recrutement, leur évolution et le rôle joué par les acteurs fonde l'originalité d'un ouvrage qui propose simultanément au lecteur des incursions au cœur des commissions de recrutement des universitaires, leur comparaison internationale et leur inscription dans une organisation nationale. Il offre en cela non seulement les clefs de compréhension des mécanismes qui prévalent au recrutement des universitaires, mais également une réflexion théorique qui mobilise et dépasse les analyses de ce type de processus traditionnellement mobilisées par l'économie, la sociologie des enseignements supérieurs et la sociologie des sciences, pour aborder le champ académique sous l'angle d'une sociologie du travail. La singularité de cette approche provient de ce qu'elle appréhende les systèmes universitaires comme des marchés du travail pour saisir les logiques à l'œuvre dans le recrutement des universitaires.

Panorama des procédures de recrutement et des situations du marché du travail académique dans les pays et départements étudiés, le premier chapitre s'articule autour de trois niveaux de démonstration, national, international, et disciplinaire. La comparaison saisit ainsi une tendance internationale à la professionnalisation des parcours, de plus en plus normés. Par exemple, en France,

le parcours dominant s'organise autour d'un doctorat financé par une bourse (le plus souvent par l'Etat via les allocations de recherche), puis pour la période de fin de thèse par un poste temporaire d'enseignant-chercheur (un an renouvelable une fois). Le doctorat obtenu, le jeune diplômé doit ensuite présenter son dossier au Conseil national des universités (CNU) qui dispense ou non la « qualification », qui seule permet *in fine* de présenter sa candidature aux postes de maître de conférence. Les jeunes universitaires français sont recrutés à l'âge moyen de 33 ans, et quasi automatiquement titularisés l'année suivante. Reste ensuite à soutenir une habilitation à diriger les recherches, à présenter son dossier au CNU pour l'habilitation professorale puis, à candidater lorsqu'un poste de professeur est ouvert. Ce degré de formalisation des parcours trouve son pendant dans l'organisation des procédures de recrutement.

En Allemagne, la norme diffère : après l'obtention du doctorat, le parcours « classique » consiste d'abord en un post-doc puis en des contrats à durée limitée. Ces contrats qui rattachent l'enseignant-chercheur à une chaire sont l'occasion de préparer l'habilitation et d'accéder au professorat (vers l'âge de 42 ans en moyenne) ou de sortir du système. Le professeur peut ensuite évoluer via différents statuts qui impliquent toujours de changer d'établissement. La mobilité des professeurs allemands en résulte. Quant aux parcours des académiques américains, pour aller vite, ils fonctionnent sur la base du *tenure track*... un CDD d'environ 6 ans qui donne accès à la sécurité de l'emploi... ou à la sortie du système.

La tendance conjointe à la régulation, à la normalisation des parcours, ne témoigne donc pas d'une harmonisation internationale des normes de recrutement : chaque pays se singularise par des règles et des acteurs spécifiques, et, plus largement, par une organisation nationale des carrières héritée de l'histoire du système universitaire. L'exemple le plus typique de ces singularités nationales concerne sans doute les disciplines qui exigent informellement des candidats français aux postes de Maître de conférence qu'ils aient, en plus du doctorat, obtenu l'agrégation, concours qui devrait pourtant mener, d'un point de vue purement statutaire, à la fonction d'enseignant du secondaire... De même, l'accès au professorat est indexé, dans certaines disciplines (droit, économie...), sur l'obtention de l'agrégation du supérieur. La distinction joue ici à plein et renvoie à une longue histoire des disciplines caractéristique du système français. Dans le même temps, les situations disciplinaires se recoupent par-delà les frontières, avec une offre de postes toujours très inférieure à la demande. En France, pas de suppression de postes, mais une baisse du nombre de postes ouverts aux recrutements d'autant plus sensible en mathématiques que les docteurs ne peuvent, comme les historiens agrégés, accéder à l'enseignement secondaire. Aux Etats-Unis, si la situation s'améliore depuis le milieu des années 90 du point de vue du nombre de postes offerts en histoire, les mathématiques connaissent davantage

de difficultés. Pour autant, le principal problème du marché académique états-unien ne concerne pas tant la quantité de postes offerts au recrutement que leur statut : la proportion de postes *tenure track* (avec perspective de sécurité d'emploi) va diminuant, et apporte avec elle un cortège de postes qui n'offrent à leurs occupants que de faibles perspectives d'avenir académique. Enfin, les docteurs allemands sont confrontés à la situation la plus difficile, et, ici encore, plus en mathématiques qu'en histoire. Peu ou pas d'augmentation du nombre de postes malgré l'accroissement des effectifs étudiants, et pas de perspective d'amélioration de la situation. Là encore, des contrats à durée déterminée ont été créés.

Dès ce premier chapitre, le ton est donc donné d'une plongée dans la complexité de l'objet entre tendances disciplinaires conjointes (une situation plus difficile en mathématiques qu'en histoire, des doctorats réalisés plus rapidement en mathématiques et donc une réactivité plus forte au contexte), et spécificités nationales d'organisation du marché académique et des carrières. Un seul regret ici, l'absence d'analyse de la construction de cette demande dont serait curieux de connaître les dynamiques en contrepoint de celles de l'offre. Comment les tutelles, les universités, les départements, décident-ils de stimuler ou de freiner la production de docteurs ? Et plus encore, les politiques de construction de la demande existent-elles ? Planification de l'offre y-a-t-il ? Mais ces questions appellent davantage une nouvelle recherche.

Le va-et-vient entre mise en abyme historique, appréhension des logiques disciplinaires et des dynamiques nationales traverse l'ensemble de l'ouvrage. L'analyse de la première phase du recrutement, la construction nationale de l'offre de poste l'illustre. Se focalisant sur les interactions qui se nouent autour des trois décisions de création, réoccupation et suppression de postes, l'auteur montre que si les départements ont en commun de ne jamais décider du nombre de postes dont ils bénéficient, la construction de l'offre demeure indexée sur la configuration universitaire propre à chaque pays : y jouent un rôle déterminant les acteurs traditionnellement prépondérants dans l'organisation universitaire : les Lands en Allemagne, les départements avec les établissements aux Etats-Unis, le ministère et les établissements en France. Ce n'est plus le cas dans la seconde phase du recrutement. De l'évaluation des dossiers au choix des candidats, les trois chapitres suivants détaillent une activité d'évaluation qui est toujours réalisée par les pairs.

Par l'examen de la façon dont s'exerce le jugement dans les commissions de recrutement, ces trois chapitres mettent en exergue deux dimensions. D'une part, l'influence des facteurs disciplinaires et institutionnels. Car c'est bien la profession universitaire qui détient la responsabilité du jugement des candidatures, contrairement aux conclusions auxquelles aboutissent d'autres recherches (Altbach, 2000 ; Enders, 2000, etc.) qui évoquent une réduction de l'autonomie des universitaires. D'autre part,

la nature même des processus, toujours organisés sur la base de règles du jeu locales, implicites, mais stables. La phase du jugement apparaît largement régulée lorsqu'il s'agit de sélectionner un petit nombre de candidats – ce qui déconstruit au passage le fantasme selon lequel les processus décisionnels seraient aléatoires ou verrouillés – mais la sélection ultime, en revanche, se caractérise par son imprévisibilité. La rationalité, ou la rationalisation du processus de jugement ne vaut donc pas lorsque le jugement final est considéré.

Le sixième chapitre illustre, si besoin l'était encore à ce stade la démonstration, l'intérêt de la comparaison internationale en tant qu'outil, surtout lorsqu'elle est, comme ici, magistralement employée. Car on peut postuler sans risque que, limitée à l'analyse du marché français, une étude similaire aurait occulté l'ultime phase du recrutement : la fixation des prix (salaires et conditions de travail), neutralisée dans ce système universitaire, fait, par ailleurs, l'objet de négociations portant sur les salaires et/ou les conditions de travail. A partir de là, l'auteur saisit la diversité des formes prises par la relation entre prix et jugement et, concluant à l'indépendance des deux dimensions, discute le concept d'économie de la qualité proposé par Karpik (1989) en montrant que le processus de fixation du prix est généralement distinct du processus de détermination de la qualité du candidat. L'analyse du recrutement des universitaires alimente ici celle, plus large, des marchés du travail, et révèle la pluralité des formes revêtues par la relation entre qualité et jugement.

Enfin, à partir des quatre dimensions constitutives des carrières que sont les principes de sélection (concours versus principe individuel d'évaluation des compétences), la durée et le rôle de la période de prépermanence (apprentissage en situation de dépendance hiérarchique versus révélation des compétences), la place des marchés du travail interne et externe (recrutement à l'interne versus mobilité) et le prix, le dernier chapitre inscrit les processus de recrutement dans des modes de gestion des carrières éminemment nationaux, et indexés sur des identités, des modèles professionnels. « Les dynamiques de carrière (...) révèlent en contrepoint des manières de définir une appartenance professionnelle, des modes de relation entre collègues, un rapport aux établissements, des formes de division du travail, etc. qui sont propres à chaque pays » (p. 276). D'un côté, en Allemagne, la profession universitaire se caractérise par une hiérarchie et une division du travail marquées qui s'inscrivent dans la durée et se constituent au moment du recrutement, décisif en ce qu'il différencie les professeurs et définit la relation qu'ils entretiennent avec l'établissement « investisseur ». De l'autre, aux Etats-Unis, la différenciation de la profession est encore plus forte alors que la hiérarchie statutaire demeure faible, et ce malgré des « prix » individuels fortement différenciés. Quant à l'établissement, il se comporte comme un employeur et, à ce titre, interagit régulièrement avec ses professeurs.

Enfin, le modèle professionnel français constitue un entre deux caractérisé par des relations hiérarchiques dans un contexte où les différenciations salariales, à statut égal, ne jouent pas. En montrant que les modèles professionnels varient selon les contextes nationaux et leur histoire, l'auteur renvoie à leur dimension sociétale (Maurice *et al.*, 1982), et pointe ainsi la nécessité, pour réformer le marché du travail universitaire, de réorganiser la profession.

Dans le contexte actuel – publication de documents et rapports européens (Communauté Européenne, 2003), nationaux (IRS Research, 2001; NCIHE, 1997; Felli *et al.*, 2006; HDFCE, 2003; etc.), développement d'outils d'évaluation et d'incitation – de mise sur agenda politique du problème du recrutement des universitaires, on ne peut qu'espérer que les acteurs, français notamment, se saisissent de cet ouvrage pour enfin penser en profondeur l'organisation du marché des universitaires. C'est d'ailleurs ce à quoi appelle explicitement la conclusion, en identifiant des leviers pour transformer la gestion des carrières et en soulignant à la fois l'urgence de réformer et la nécessité d'élaborer un nouveau modèle en évitant la « frénésie réglementaire » (p.297) caractéristique du fonctionnement français. A ce jugement motivé, comme à la démonstration qui le nourrit, on ne peut, à notre sens, qu'adhérer.

Gaële Goastellec  
Gaële.Goastellec@unil.ch

## Bibliographie

Altbach P. (éd) (2000), *The changing academic workplace. Comparative perspectives*, Boston, Boston College for International Higher Education.

Commission des Communautés Européennes (2003a), *Charte européenne du chercheur et code de conduite pour le recrutement des chercheurs*, Bruxelles, Journal officiel de l'Union Européenne.

Commission des Communautés Européennes (2003b), « Les chercheurs dans l'espace européen de la recherche : une profession, des carrières multiples », *Communication de la commission au conseil et au parlement européen*, Bruxelles, 436 final.

Enders J. (2002), « Academic staff in Europe: changing employment and working conditions », in Tight M. (éd), *Academic work and life: what it is to be an academic, and how this is changing* (International Perspectives on Higher Education Research; Vol. 1), New York, JAI, Elsevier Science.

Felli R. *et al.* (2006), « Politique fédérale d'encouragement de la recherche académique et stratégies institutionnelles des universités. Evaluation du programme « relève » de la Confédération (2000-2004) », *Cahiers de l'Observatoire*, N°15, Lausanne, OSPA-UNIL.

Higher Education Council Founding for England (2003), « Staff recruitment incentives, Consultation on « golden hellos », *Policy Development consultation*, N° 13.

IRS Research (2001), « Recruitment and retention of Staff in UK higher education, a survey and case study ».

Karpik L. (1989), « L'économie de la qualité », *Revue Française de sociologie*, Vol. 30, N° 2, 187-210.

Maurice M. *et al.* (1982), *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, Paris, PUF.

Musselin C. (2001), *La longue marche des universités françaises*, Paris, PUF.

National Committee of Inquiry into Higher Education (1997), « Higher education in the learning society », *National report*.