

SCIENCES PO

Gouvernances

*Le marché  
des universitaires*

France, Allemagne, États-Unis

*Christine Musselin*



SCIENCES PO

LES PRESSES

Extrait de la publication

# *Le marché des universitaires*

---

# *Le marché des universitaires*

---

*France, Allemagne, États-Unis*

Christine Musselin

Catalogage Électre-bibliographie (avec le concours des Services de documentation de la FNSP)

Le marché des universitaires. France, Allemagne, États-Unis / Christine Musselin – Presses de Sciences Po, 2005. – (Collection Académique.)

ISBN 2-7246-0960-3

RAMEAU :

– Professeurs (enseignement supérieur) : Recrutement : Allemagne

– Professeurs (enseignement supérieur) : Recrutement : France

– Professeurs (enseignement supérieur) : Recrutement : États-Unis

DEWEY :

– 378.1 : Enseignement supérieur – organisation de l'enseignement supérieur – Questions générales

Public concerné : universitaires, public intéressé

La loi de 1957 sur la propriété intellectuelle interdit expressément la photocopie à usage collectif sans autorisation des ayants droit (seule la photocopie à usage privé du copiste est autorisée).

Nous rappelons donc que toute reproduction, partielle ou totale, du présent ouvrage est interdite sans autorisation de l'éditeur ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC, 3, rue Hautefeuille, 75006 Paris).

# Table des matières

<i>Remerciements</i>	9
<i>Introduction</i>	11
• Comprendre plutôt que juger	12
• Démarche d'enquête et cadre d'analyse	16
• Trame de l'ouvrage	23
• Quelques remarques préalables...	25
<i>Chapitre 1 / CARRIÈRES UNIVERSITAIRES</i>	
À CHAQUE PAYS SES PROPRES RÈGLES	27
• Carrières et recrutements : des dispositifs très nationaux	28
• État des lieux des disciplines et des départements étudiés	54
<i>Chapitre 2 / TROIS MODÈLES NATIONAUX</i>	
DE CONSTRUCTION DE L'OFFRE	69
• Deux explications concurrentes de l'évolution de l'offre en postes	70
• Des modèles nationaux de régulation de l'offre de postes	73
• Le profilage : définir l'offre pour structurer la demande	88
<i>Chapitre 3 / LA FORMATION COLLECTIVE</i>	
DES JUGEMENTS	95
• Des commissions pacifiées, chez les historiens	96
• Des commissions où s'affrontent les spécialités, chez les mathématiciens	108
• Les stratégies anticipatoires prévalent quand « le meilleur » n'est pas « le plus sûr »	118

• Les exceptions qui confirment la règle : quand les commissions deviennent incontrôlables	127
• La stabilité inattendue des modes opératoires	129
<b>Chapitre 4 / L'EXERCICE DU JUGEMENT</b>	
IDENTIFIER DEUX OU TROIS CANDIDATS, PARMI TANT D'AUTRES	139
• Du jugement comme il doit être au jugement comme il se fait	140
• Une dynamique de sélection commune aux trois pays	146
• Critères éliminatoires et faisceaux d'indices	151
• Quelles compétences derrière les indices ?	178
<b>Chapitre 5 / LES INCERTITUDES</b>	
SUR LES QUALITÉS	193
• L'hétérogénéité des qualités attendues	194
• Les facteurs de l'hétérogénéité de l'offre	199
• Les incertitudes sur les qualités	208
<b>Chapitre 6 / LA FORMATION DU PRIX</b>	
DES UNIVERSITAIRES	223
• Des mécanismes différents en Allemagne et aux États-Unis	225
• Quel lien entre le jugement et la fixation des prix ?	243
<b>Chapitre 7 / LES DYNAMIQUES DE CARRIÈRE</b>	
ET LES MODÈLES PROFESSIONNELS	253
• Dynamiques de carrière	254
• Modèles professionnels	276
<b>Conclusion</b>	285
• Un type particulier d'économie de la qualité	286
• Des jugements ni scientifiques ni aléatoires	288
• Des recrutements en trois temps	290

• Persistance des modèles nationaux de gestion des carrières	293
• Des leviers pour transformer la gestion des carrières	296
• En France, il est urgent de faire des choix	297
<i>Annexes</i>	301
<i>Bibliographie</i>	307

## Remerciements

---

Cet ouvrage doit beaucoup à un grand nombre de personnes. En priorité à tous les universitaires, plus de deux cents, qui ont accepté de prendre de leur temps pour parler de leurs pratiques, exposer leur façon de faire, raconter par le menu et avec beaucoup de détails comment ils choisissent leurs collègues.

Mais je dois aussi exprimer ma profonde gratitude à celles et ceux qui ont participé à la réalisation des enquêtes et mené une grande partie des entretiens sur lesquels repose cet ouvrage : Sophie Blanchet et Frédéric Hanin, qui ont étudié respectivement les sections d'histoire et de mathématiques du Conseil national des universités ; les étudiants du DEA de sociologie de Sciences Po Paris et Marc Blangy qui les a encadrés et a profondément contribué à la rédaction du rapport comparatif sur les cinq commissions de spécialistes d'histoire ; Sylvie de Oliveira qui a mené l'enquête sur les cinq commissions de spécialistes en mathématiques ; enfin Alexandra Fresse qui a réalisé son mémoire de DEA sur les historiens allemands puis a accepté de mener une étude similaire sur les mathématiciens.

Par ailleurs, je n'aurais pas pu étudier les quatre départements américains situés dans trois universités privées sans la bourse de l'université de Harvard et la bourse Fulbright qui m'ont permis de passer un an au Center for European Studies à Harvard en 1998-1999 et de réaliser cette enquête alors que j'écrivais parallèlement mon précédent livre.

J'ai rédigé cet ouvrage presque entièrement dans mon bureau au Centre de Sociologie des Organisations, unité de recherche du CNRS et de Sciences Po : cela n'aurait jamais été possible sans les conditions de travail matérielles et intellectuelles dont je bénéficie dans ce laboratoire et à Sciences Po, et sans le soutien indéfectible et chaleureux de toutes et tous.

De nombreux collègues, trop nombreux pour que je puisse ici les citer, m'ont aussi apporté une aide considérable en acceptant de lire et de discuter certains chapitres ou en soulevant des questions lors des séminaires ou conférences où j'ai pu exposer des résultats intermédiaires. Je les en remercie très chaleureusement car ils m'ont encouragée à aller jusqu'au bout de l'écriture de ce livre.



Enfin, *last but not least*, comme le disent joliment les Anglo-Saxons, toutes ces heures passées devant mon ordinateur ont forcément été un peu volées à Laurent, Raphaël et Léa. Je les remercie du fond du cœur pour leur tendre compréhension...

# Introduction

---

**L**e recrutement des universitaires est un sujet controversé. Pour les uns, on peut faire entièrement confiance au système de reconnaissance scientifique et à la manière dont est évaluée la valeur scientifique des candidats. La profession universitaire est en effet capable de dépasser les intérêts particuliers pour ne considérer que la qualité intrinsèque des travaux de chacun. Pour les autres, le jugement exercé par les universitaires est suspect. Il repose sur les attributs personnels des candidats plutôt que sur la qualité scientifique de leur production, il fait la part belle au conformisme plutôt qu'à l'originalité, et il est perméable aux effets de carnet d'adresse, aux renvois d'ascenseur et aux « copinages ».

La confusion que suscite la lecture des travaux réalisés sur ce sujet est accentuée par les bruits, les rumeurs et les anecdotes qui courent sur les commissions de recrutement. Récemment, J. Lazar [2001] a couché sur le papier sa douloureuse expérience, mettant noir sur blanc ce qui le plus souvent ne se dit qu'en aparté, au cours d'une discussion entre collègues et surtout sans publicité. Elle a, sans complaisance, dévoilé les arrangements inavouables auxquels se prêtent, selon elle, des commissions où tout est couru d'avance, où la prise de décision est pipée ou bien n'appartient pas aux instances chargées du recrutement parce qu'elle se joue à l'extérieur, dans les discussions de couloir, au moyen d'alliances secrètes, de coalitions préalables. Ce type de récit, dont le livre de J. Lazar est la forme la plus achevée, est cependant totalement incompatible avec un second type de récit, tout aussi fréquent, qui met au contraire l'accent sur le caractère non maîtrisable et sur la très grande fragilité de ces procédures : une prise de parole, un mot, une absence, et voilà que les choix basculent dans un sens ou dans l'autre, que le candidat que l'on soutenait et sur lequel se dessinait un consensus, perd définitivement toutes ses chances. L'aléa et le hasard se taillent la part du lion, comme l'affirmait déjà M. Weber [1919, 1959, p. 57-58] dans l'extrait qui suit :

« Il est un aspect propre à la carrière universitaire qui n'a pas disparu et qui se manifeste même d'une façon encore plus sensible : le rôle du hasard. [...] Bien sûr, l'arbitraire ne règne pas seul dans ce

domaine, mais il commande pourtant dans une mesure inhabituelle. Je ne connais guère de carrière où il joue un si grand rôle. Je puis en parler d'autant mieux que personnellement je dois à un concours de circonstances particulièrement heureux d'avoir été appelé très jeune à occuper une chaire de professeur titulaire dans une spécialité où les camarades de mon âge avaient indubitablement produit déjà beaucoup plus que moi-même. Fort de cette expérience, je crois posséder un œil plus pénétrant pour comprendre le sort immérité de collègues à qui la fortune n'a pas souri et ne sourit pas encore et qui, avec ces procédés de sélection, n'ont jamais pu occuper, malgré tout leur talent, le poste qu'ils méritaient. »

Illustration de la grandeur du jugement scientifique ou bien simulacre de scientificité et triomphe du népotisme ? Phénomènes insaisissables et aléatoires ou bien processus verrouillés, manipulés, contrôlés par quelques-uns contre tous les autres ? Quelles figures des recrutements faut-il retenir ?

Telles sont les questions qui nous ont amenée à nous intéresser à ce qui se passe dans les commissions de recrutement, à comprendre ces décisions qui, le plus souvent, engagent la vie d'un département et le développement professionnel d'une personne, mais aussi l'avenir de tous ceux qui se trouvent exclus par ce processus. Car il ne s'agit pas seulement de regarder de plus près ces jugements sur lesquels on lit parfois le meilleur et on entend souvent le pire, mais aussi de mettre le projecteur sur des choix cruciaux dont les conséquences sont considérables pour les individus, pour les universités, mais aussi plus largement pour la société lorsqu'une erreur de recrutement la prive d'un enseignant-chercheur de talent. Il n'est donc pas indifférent de se demander comment de telles décisions sont prises.

---

## Comprendre plutôt que juger

Pour analyser les recrutements universitaires, il est indispensable d'abandonner la posture normative adoptée par la plupart des travaux existants et de ne chercher ni à définir comment les recrutements devraient se dérouler, quels principes ils devraient respecter et quels critères ils devraient privilégier, ni à mesurer l'écart entre ce qui est et ce qui devrait être. Au lieu de dénoncer les comportements qui s'écartent de la norme pré-établie qui pose l'excellence

scientifique comme critère absolu, il faut prendre au sérieux les raisons que les universitaires invoquent pour expliquer pourquoi ils n'ont pas choisi le « meilleur » candidat (c'est-à-dire celui ayant le meilleur dossier scientifique). Nous avons par conséquent privilégié une approche compréhensive de ces décisions, qui ne postule pas que les recrutements universitaires sont extraordinaires<sup>1</sup> (c'est-à-dire différents d'autres recrutements) et qui s'attache à comprendre leurs ressorts plutôt qu'à apprécier s'ils sont ou non conformes à l'idéal de l'éthos scientifique.

Ce sujet, qui suscite souvent beaucoup de passion, parce qu'il est douloureux et qu'il affecte de manière intime les personnes qui ne font pas partie des heureux élus auxquels les portes de la carrière académique ont été ouvertes, sera par conséquent analysé de manière dépassionnée et sans jugement. Tout universitaire a connu des candidats refusés ou des carrières bloquées et sait les souffrances que cela peut produire. La blessure est d'autant plus forte que c'est toujours un peu de soi-même que l'on soumet au jugement des autres, lors de ces recrutements. Or, plus le processus est opaque et ses résultats incompréhensibles, plus on pense que le jeu est truqué, ou qu'il s'agit d'une loterie qui doit plus au hasard qu'à la raison. Il n'est donc pas inutile d'ouvrir la boîte noire et d'observer ce qui s'y passe. On s'aperçoit alors que l'issue peut être assez imprévisible, mais que les processus décisionnels ne sont pas pour autant aléatoires. On s'aperçoit également que les choix qui sont faits sont moins scandaleux qu'ils ne le paraissent à première vue, mais que le soupçon qui pèse sur eux est d'autant plus fort que les raisons qui expliquent ce choix ne peuvent être exprimées publiquement et ouvertement.

L'opacité et les contradictions qui entourent les processus de recrutement ne suffisent cependant pas, à elles seules, à justifier un travail sur ce sujet. Trois autres motifs nous ont poussée à l'explorer.

Tout d'abord, les recrutements sont un moyen [parmi beaucoup d'autres, voir par exemple Dubar et Tripier, 1999] d'étudier la profession universitaire tout en n'ignorant pas qu'elle s'insère dans des organisations (les universités) et qu'elle est régie par des règles

1. On dénonce souvent dans les recrutements universitaires des pratiques qui sont complètement acceptées pour d'autres recrutements. Dans le livre où elle dévoile les « secrets de famille de l'université », J. Lazar [2001, p. 14] s'étonne ainsi que les candidats malheureux ne puissent contester les décisions prises. Or, cela vaut tout autant pour les recrutements en entreprises, et cela ne choque personne.

nationales. En effet, chaque système d'enseignement supérieur renvoie à une structure d'interdépendances spécifiques entre des établissements, une profession et des autorités de tutelle, qui définit ce que nous avons appelé une configuration universitaire, c'est-à-dire « le cadre au sein duquel s'inscrivent, prennent sens et se répondent le type de gouvernement développé par les établissements, le style de pilotage adopté par la tutelle et les modes de régulation internes des disciplines » [Musselin, 2001a, p. 170-171]. Or, comment mieux observer et comprendre ces modes de régulation interne et leur insertion dans une configuration universitaire spécifique qu'en étudiant le recrutement des enseignants du supérieur ? Ils sont en effet, comme le soulignaient fort justement T. Caplow et R. McGee [1958] lorsqu'ils ont étudié le marché du travail universitaire américain à la fin des années 1950, une « intersection entre la carrière d'un individu et l'histoire d'une institution. Une intersection entre le système local de l'université et le système national de la discipline concernée, et encore une autre entre les fonctions de recherche et d'enseignement. » [1958, p. 6, traduit par nous]. Mais, dans leur ouvrage, ces deux auteurs ont finalement privilégié l'analyse de chaque perspective plutôt que leur rencontre, ils ne sont pas entrés au cœur du processus de recrutement, et n'ont pas montré la décision en train de se faire ni les « intersections en action ». Notre objectif sera au contraire de nous immiscer dans les mécanismes d'ajustement de l'offre et de la demande, de suivre les processus de formation du jugement. C'est la raison pour laquelle, à l'instar de la recherche de F. Eymard-Duvernay et E. Marchal [1997] sur les modalités de jugement des cabinets de recrutement, une grande partie du travail empirique réalisé a porté sur les commissions de recrutement et sur la manière dont elles traitent les candidatures.

Ensuite, les recrutements (universitaires ou non) ont été peu étudiés. Certes, les marchés du travail ont fait l'objet d'une abondante littérature. Mais curieusement, comme pour les marchés de biens et de services, ces travaux ont principalement porté soit sur leurs *outcomes* (qui est recruté ? avec quel salaire ? etc.), soit sur leurs formes (types de contrat, types de marché...). En revanche, l'analyse des interactions qui produisent ces résultats et qui se jouent au sein de ces espaces régulés a trop longtemps été négligée. Ce manque commence, fort heureusement, à être comblé. Sur les marchés des biens et des services, l'analyse qu'a proposée L. Karpik [1989 et 1995] de la rencontre entre des avocats et leurs clients a eu un impact décisif. Plus récemment, l'ouvrage de

F. Cochoy [2002] sur le rôle des emballages (et l'art du *packaging*) pour permettre aux clients des grandes surfaces de choisir entre deux paquets de riz et de ne pas mourir de faim, tel l'âne de Buridan, à force d'hésitation, et le numéro spécial de la revue *Sociologie du travail* qu'il a coordonné avec S. Dubuisson-Quellier sur le rôle des « professionnels du marché » [Cochoy et Dubuisson-Quellier, 2000] ont aussi renouvelé la réflexion. Sur les marchés du travail, l'ouvrage de F. Eymard-Duvernay et E. Marchal [1997] constitue une contribution majeure, à laquelle nous nous référerons à plusieurs reprises. Ces auteurs ont ouvert une voie qu'il nous semblait stimulant de poursuivre avec les recrutements universitaires. Ils ont en effet confirmé l'intérêt que présente une meilleure compréhension de ces moments et processus particuliers où l'offre rencontre la demande, où les recruteurs choisissent un candidat, où le paquet de riz rejoint le panier du consommateur. Dans le cas des recrutements universitaires, ces moments sont particulièrement mis en scène (des dossiers, des réunions, des auditions...) et réunissent divers collectifs d'acteurs (des candidats, des recruteurs, des employeurs...), au cours d'un processus qui s'inscrit dans la durée. C'est sur ce processus que porte avant tout ce livre, sur cette période particulière qui va de l'ouverture d'un poste au recrutement d'un candidat, en passant par la sélection de son dossier puis par la détermination de son salaire et de ses conditions de travail<sup>2</sup>.

Le troisième et dernier motif d'intérêt pour les recrutements tient à l'effet réfléchissant que permet leur étude. En les regardant à la loupe, on peut appréhender des phénomènes bien plus larges dont ils sont en quelque sorte les révélateurs. Ils sont intéressants pour eux-mêmes, mais aussi parce qu'ils nous informent sur ce qui se joue au-delà d'eux. Moments décisifs dans une carrière, épreuves incontournables pour y accéder et souvent indispensables pour y progresser, ils informent sur le fonctionnement d'ensemble des marchés du travail universitaires et sur les modes de régulation qui y prévalent, c'est-à-dire sur les relations entre les membres de la profession, sur les niveaux de différenciation existants, sur les normes d'apprentissage en usage, etc. On s'efforcera

2. On pourrait considérer que ce processus est amorcé dès que les candidats préparent des publications ou des communications qui viendront alimenter leur (futur) dossier de candidature, quand certains organes de presse publient des classements de départements, quand des enseignants croisent un jeune docteur lors d'une conférence, etc. Mais, il ne commence vraiment qu'à partir du moment où se pose la question de la réoccupation ou de la création d'un poste et de la manière dont il sera annoncé.

donc de replacer les recrutements dans la dynamique plus générale des marchés du travail sur lesquels ils interviennent. Ce faisant, on mettra en évidence les liens qui existent au sein d'un même pays entre les pratiques de recrutement, les principes de régulation de son marché du travail universitaire, et le modèle professionnel qui caractérise sa profession académique. Ainsi, toute réflexion sur les recrutements, sur leur rôle et sur la manière dont ils se déroulent, est inextricablement liée à une réflexion sur le type de profession universitaire qui se dessine en arrière-plan.

## — Démarche d'enquête et cadre d'analyse

Afin de traiter ces différentes questions, nous avons opté pour une démarche résolument comparative permettant de confronter les pratiques à l'œuvre dans plusieurs commissions, plusieurs disciplines, plusieurs établissements et plusieurs systèmes universitaires. Une telle confrontation permet en effet de décontextualiser les pratiques quand elles s'avèrent partagées par une discipline ou communes à un pays ou, au contraire, de mettre en évidence leur caractère situé quand elles correspondent à des arrangements localisés et très spécifiques. Nous comparerons donc systématiquement les pratiques et les discours recueillis dans trois pays : l'Allemagne, les États-Unis et la France. Ce choix n'est pas lié au hasard. Il vise à mettre en perspective trois grandes traditions universitaires.

Ainsi, la gestion des carrières en France est-elle fondée sur des pratiques centralisées et des formes de cogestion étroites entre la profession universitaire et l'administration centrale. Ce modèle français est l'héritage direct de la création par Napoléon d'une corporation universitaire nationale et de la faiblesse des établissements universitaires, supprimés sous la Révolution française et reconstitués seulement<sup>3</sup> après 1968 [Prost, 1992 ; Musselin, 2001]. La France permet donc d'étudier un système où l'interventionnisme étatique s'inscrit avant tout dans des logiques de disciplines, même si, depuis une quinzaine d'années, les universités sont de plus en plus reconnues comme des

3. Certes la loi de juillet 1896 avait redonné un statut aux universités, mais les facultés sont restées le pilier du système universitaire français jusqu'en 1968. Aujourd'hui encore, cette tradition facultaire est sensible dans les établissements français.

partenaires à part entière et commencent, timidement, à s’immiscer dans la gestion de leurs postes et de leurs personnels.

La tradition allemande s’est développée sur de toutes autres bases. Issue de la refondation de l’université prussienne par W. von Humboldt au début du XIX<sup>e</sup> siècle, elle a fait des professeurs la pierre angulaire du système germanique en leur confiant les missions d’enseignement et de recherche et en leur garantissant, par leur statut de fonctionnaire, la liberté de les mener au sein des universités, selon les principes de *Lehrfreiheit* et de *Lernfreiheit* (liberté d’enseigner et d’étudier). Parallèlement, la gestion de l’enseignement supérieur revient essentiellement aux ministères de Land qui entretiennent des relations étroites avec chacune des universités de leur territoire, mais sont en revanche peu ouverts aux logiques de discipline et n’interagissent que peu avec la profession universitaire [Friedberg et Musselin, 1989a, 1989b et 1993]. Ce modèle allemand a longtemps été considéré comme l’exemple à suivre. Il a ainsi fortement inspiré les réflexions et les réformes qui ont marqué la fin du XIX<sup>e</sup> siècle en France, même s’il n’a finalement eu qu’un impact très limité [Charle, 1994 ; Renaut, 1995]. En revanche, à la même époque, il a aussi fait l’admiration des universitaires américains et a enclenché le développement spectaculaire d’universités comme Johns Hopkins ou Harvard au tournant du XX<sup>e</sup> siècle, posant les fondements de ce qui deviendra le « modèle américain<sup>4</sup> ».

Ce modèle, qui est avant tout celui des grandes universités alliant des activités de recherche de haut niveau et des formations qui couvrent tous les cycles jusqu’au doctorat, a progressivement supplanté l’idéal humboldtien pour devenir un point de référence obligé dans nombre de pays, et un exemple à suivre pour certains. La tradition américaine s’impose donc comme un troisième pôle de comparaison, notamment parce qu’elle diffère des deux premières sur trois points : son histoire est celle de ses universités avant d’être celle de ses universitaires [Clark, 1987] ; elle est moins fondée sur les interventions publiques que sur les forces du marché [Clark, 1983] ; enfin, la gestion des postes et des carrières relève d’abord de chaque établissement (et cela même dans les systèmes publics). Afin d’accentuer encore le contraste avec les données recueillies en France et en

4. Il est toujours délicat de parler d’un modèle américain alors que le système universitaire américain est constitué de presque autant de systèmes publics différents qu’il y a d’États et que ces campus publics coexistent avec un secteur privé conséquent qui a lui-même ses propres règles.



Allemagne, les enquêtes conduites outre-Atlantique n'ont volontairement porté que sur des universités privées<sup>5</sup>.

Travailler avec une méthodologie qualitative sur trois pays suppose de bien définir au départ ce que l'on veut comparer. Nous avons donc porté une attention particulière au choix des situations de recrutement à analyser. Pour cette raison, les vingt établissements qui accueillent les vingt-deux départements étudiés sont tous des universités au sens européen du terme, c'est-à-dire des institutions d'enseignement supérieur dont les deux missions principales sont la formation et la recherche et qui offrent des programmes doctoraux liés à des laboratoires ou instituts de recherche. Aux États-Unis, ce type d'établissement est appelé *research university*, selon la typologie établie par la Carnegie Foundation<sup>6</sup>. Les universitaires américains dont il sera question dans cet ouvrage doivent donc tous conduire des activités d'enseignement et de recherche (à l'instar de leurs collègues français et allemands). Les trois établissements choisis aux États-Unis ne font par ailleurs pas partie des universités qui reviennent systématiquement en tête des classements<sup>7</sup> (et qui sont, à tort, trop souvent considérées par les Européens comme représentatives du système américain), mais tous les trois possèdent cependant une très bonne réputation : deux d'entre eux sont classés par le magazine *US News* parmi les 40 meilleures universités et le troisième parmi les 70 premières, sur un total de 250 établissements qualifiés de *research universities*. Tous sont qualifiés de *extensive research universities* par la Carnegie Foundation.

5. Ce parti pris était donc résolument différent de celui adopté pour le travail de recherche conduit par C. Brisset-Sillion [1997] sur le système universitaire public d'un État américain (*State University of New York*) où il s'agissait de choisir un objet comparable aux systèmes publics européens.

6. Aux États-Unis, le mot université peut aussi désigner des établissements sans programme doctoral, dont les enseignants ont souvent des obligations de recherche très restreintes (voire aucune), ou des institutions dédiées à l'enseignement. La Carnegie Foundation distingue ainsi : les *research universities*, soit extensives (plus de 50 doctorats délivrés par an) soit intensives (plus de 10 doctorats par an) ; les *master's colleges and universities* (aussi appelés universités à quatre ans) qui délivrent des bachelors et des masters ; les *baccalaureate colleges* qui offrent des formations undergraduates aboutissant à un bachelor en deux ans.

7. Bien que les établissements publics américains accueillent plus des deux tiers des étudiants, les universités privées sont beaucoup plus représentées que les premières en tête des divers classements publiés. Pour une analyse de l'évolution du système américain après 1945 et une comparaison multicritères de la productivité scientifique dans les établissements privés et publics, on peut se reporter à l'ouvrage de H.D. Graham et N. Diamond [1997].

Les exigences de la méthode qualitative par entretiens qui a été utilisée<sup>8</sup>, ont conduit à limiter la comparaison entre les trois pays, à deux disciplines. Par ailleurs, les recrutements étudiés ne concernent que les universitaires qui occupent des postes ouvrant à une carrière universitaire. En France, il s'agit des enseignants-chercheurs et ils se répartissent entre deux corps (les maîtres de conférences et les professeurs) ; en Allemagne, il s'agit des seuls professeurs<sup>9</sup> et, aux États-Unis, des personnels employés sur des postes aboutissant normalement à la *tenure* (quasi-emploi à vie) et appelés *tenure tracks*. Quant aux deux disciplines, elles relèvent à dessein de champs scientifiques traditionnellement universitaires, l'un en sciences dures et l'autre pas, afin que l'influence du marché du travail non académique soit faible. L'inclusion de disciplines fortement concurrencées par le marché de l'emploi non universitaire (comme l'informatique, par exemple) ou bien fortement en interaction avec le secteur des entreprises (comme les sciences de la vie) aurait conduit à modifier la problématique adoptée et à s'interroger sur l'incidence que la concurrence d'autres marchés du travail ou les relations universités-entreprises ont sur les carrières universitaires<sup>10</sup>. Très rapidement, l'histoire s'est imposée, avec tout ce que ce choix a bien sûr d'arbitraire. Pour les sciences dures, les mathématiques présentaient l'avantage d'avoir en France une assise plus forte dans les universités que dans les organismes de recherche nationaux,

8. La collecte et l'exploitation des données et, en particulier, la conduite et le dépouillement des entretiens ont été menés selon la méthodologie de l'action organisée [Crozier et Friedberg, 1977 ; Friedberg, 1993]. Celle-ci repose sur une démarche essentiellement inductive qui, à la manière de la grounded theory développée par B. Glaser et A. Strauss [1967], part des résultats empiriques pour développer une réflexion plus théorique.

9. Quand l'enquête a été menée, la plupart des assistants étaient sur des postes à durée déterminée dont aucun n'offrait la certitude d'obtenir un autre poste même si l'assistant donnait entière satisfaction car l'accès à un autre poste dépendait de l'existence ou non de postes ouverts, de l'obtention d'un nouveau contrat de recherche permettant une embauche, etc. Le déroulement de carrière ne commence qu'avec l'accès à un poste de professeur.

10. M. Richter [1986] a souligné par exemple les possibles conflits que peuvent susciter les entrepreneurial scientists, c'est-à-dire les universitaires qui créent des entreprises. Plus récemment, J. Owen-Smith et W. Powell [2004] ont montré que le degré d'engagement des chercheurs en biotechnologie dans des relations avec les firmes de ce secteur est corrélé à des représentations différentes de l'activité scientifique, de la reconnaissance et de la carrière. Comme M. Gittelman [2000], J. Owen-Smith et al. [2002] ont montré, que dans cette discipline, la mobilité entre secteurs institutionnels est plus forte, ce qui rend plus floue la notion de carrière universitaire.

ce qui n'est pas le cas de la physique ou de la chimie, par exemple [Pestre, 1982 ; Fave-Bonnet, 1993].

Cette délimitation du champ étudié diminue la possibilité de généraliser nos résultats à d'autres disciplines, et en particulier à celles qui présentent des caractéristiques très éloignées de l'histoire et des mathématiques, soit parce que la recherche y est conduite de manière très différente (très gros équipements comme en physique, par exemple), soit parce que les interfaces avec la sphère économique sont beaucoup plus développées (comme pour les sciences de la vie), soit parce que les relations avec une profession libérale spécifique jouent un rôle important (comme pour le droit et la médecine), ou que le marché du travail non académique y est dominant (comme en informatique ou en gestion). Toutefois, la variable disciplinaire ne sera pas toujours le premier facteur explicatif, ce qui nous permettra alors de dépasser les cas de l'histoire et des mathématiques.

Pour chaque pays et discipline, deux objets ont donné lieu à la collecte d'un matériau empirique. Premièrement, nous avons recueilli des données sur les marchés du travail universitaires. Nous avons notamment identifié leurs particularités structurelles (celles que l'on retrouve de manière systématique ou qui les différencient d'autres types de marché du travail), nationales (c'est-à-dire les variations observables d'un pays à un autre) et disciplinaires. À cette fin, les textes réglementaires, les statistiques disponibles et les documents que certaines associations scientifiques publient sur la situation d'emploi et les débouchés pour leur discipline ont été recueillis et exploités. Ces différents éléments ont été précieux pour rédiger le premier chapitre qui plante le décor statutaire, réglementaire et contextuel au sein duquel se produisent les recrutements. Ce chapitre comprend également un état des lieux du marché du travail universitaire pour les deux disciplines retenues et une rapide description des universités et départements étudiés. Ces données seront à nouveau mobilisées dans une perspective plus analytique dans le dernier chapitre, où nous positionnerons les recrutements au sein de chaque marché du travail.

En second lieu, nous avons travaillé sur les processus de recrutement en nous plaçant dans le cadre analytique de l'économie de la qualité [Karpik, 1989]. En effet, comme pour le choix d'un avocat, la coordination qui aboutit au recrutement d'un universitaire et à la rencontre entre une offre et une demande, est fondée sur le jugement et non sur le prix [Musselin, 1996]. Ainsi, dans les trois pays étudiés, les recrutements comportent-ils toujours deux phases distinctes : l'évaluation

(scientifique et pédagogique) d'un côté, et la détermination du « prix » de l'enseignant, de l'autre. Ces deux opérations ne sont pas simultanées mais séquentielles. Elles mobilisent de plus des acteurs différents (des recruteurs pour la première, les employeurs pour la seconde). Dans un premier temps, les pairs se mettent d'accord sur le choix d'un candidat ou d'une liste de noms classés par ordre de priorité, et sont donc les artisans d'un processus de jugement. Puis, une fois que l'enseignant est choisi, on procède à la détermination de son « prix ». Cette deuxième phase donne lieu dans certains pays à une négociation qui échappe (pour tout ou partie) aux pairs recruteurs. Il y a ainsi dissociation entre le processus d'évaluation (ou de jugement sur la qualité) et le processus de fixation du prix.

Le recueil et le traitement des données ont par conséquent été prioritairement structurés autour de ces deux phases, afin d'explorer la construction du jugement d'un côté et la détermination du prix de l'autre.

Pour analyser la première phase, l'essentiel du travail de terrain a porté sur l'étude de commissions de recrutement<sup>11</sup>, même si les processus qui conduisent à créer un nouveau poste ou à décider de réoccuper un poste devenu vacant ont également été étudiés. Les commissions de recrutement constituent un point focal, car elles sont le lieu où se forme le jugement et où sont gérées et prises en compte les différentes étapes de la carrière. Comme le préconisent F. Eymard-Duvernay et E. Marchal [1997], la plus grande attention a été portée à la manière dont est traitée la qualité du travail et « aux épreuves au cours desquelles les acteurs portent un jugement sur les compétences » [1997, p. 11]. Toutefois, la démarche retenue dans cet ouvrage se démarque de celle de ces deux auteurs par l'absence d'observations *in situ*. En effet, celle-ci posait des problèmes réglementaires insurmontables ou exigeait des durées d'enquête à l'étranger trop longues<sup>12</sup>. Mais là n'est pas la

11. Notre étude s'intéresse avant tout au point de vue des recruteurs. Nous n'avons en revanche pas travaillé sur les motivations des candidats. Les travaux de R. Ehrenberg [1991c] et plus récemment les études de C. Trower [2000, citée par Honan et Teferra, et 2002] apportent en revanche des éclairages sur ce point pour les candidats américains. Pour l'Allemagne, K.-U. Mayer [2000] s'est penché sur les motivations des doctorants allemands.

12. En France, la présence d'un observateur extérieur dans des commissions de recrutement aurait pu être utilisée comme prétexte pour faire invalider les décisions de celles-ci. En Allemagne et aux États-Unis, cet obstacle n'existait pas, mais les processus de recrutement (sans même évoquer ceux de négociation, de création ou de réoccupation d'un poste vacant) pouvant s'étaler sur plus d'un an dans le premier cas et sur environ neuf mois dans le second, rendaient peu réalisable ce type d'observation.