



HAL
open science

**Compte rendu de l'ouvrage de Christine Musselin 'Le
marché des universitaires. France, Allemagne,
Etats-Unis'**

Emmanuelle Marchal

► **To cite this version:**

Emmanuelle Marchal. Compte rendu de l'ouvrage de Christine Musselin 'Le marché des universitaires. France, Allemagne, Etats-Unis'. 2007, pp.270 - 271. 10.4000/sdt.21921 . hal-02887485v2

HAL Id: hal-02887485

<https://sciencespo.hal.science/hal-02887485v2>

Submitted on 26 Jul 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Christine Musselin, Le marché des universitaires. France, Allemagne, Etats-Unis

Presses de Sciences Po, Paris, 2005 (325 pages)

Emmanuelle Marchal

Sociologie du Travail, vol. 49, n°2, 2007. p. 270-271

<https://doi.org/10.4000/sdt.21921>

Dans l'ouvrage qu'elle consacre au marché des universitaires, Christine Musselin propose d'analyser cette profession à travers le prisme de ses conditions de recrutement. La démarche est résolument comparative : elle porte sur trois pays (la France, l'Allemagne et les États-Unis), dans lesquels plusieurs établissements ont fait l'objet d'enquêtes approfondies, et elle concerne deux disciplines (l'histoire et les mathématiques). Malgré la complexité des phénomènes pris en compte, l'auteur parvient à guider le lecteur en livrant périodiquement des synthèses didactiques. Comme elle l'affirme, la meilleure façon de dissiper le mystère qui entoure les décisions de recrutement est de prendre au sérieux les raisons avancées par les recruteurs est de décortiquer le travail qui se fait dans les commissions de recrutement, en le restituant dans le cadre de ce qui s'est déroulé en amont et en aval. L'analyse est originale car les travaux sur ces questions sont peu nombreux et l'enquête est minutieuse. Elle repose sur une connaissance approfondie du fonctionnement des milieux universitaires dans les trois pays présentés.

La description des procédures de recrutement laisse d'abord apparaître que celles-ci sont plus ou moins centralisées ou déléguées aux universités selon les pays, et variées selon les disciplines. Des commissions jouent néanmoins partout le même rôle, consistant à opérer des tris sur dossiers, avec plus ou moins d'attention accordée aux projets et recommandations. En revanche, les différences ressortent lors de la convocation des candidats. Nous y reviendrons.

Au clivage par pays se substitue un clivage disciplinaire dès lors qu'est prise en compte la façon dont sont définis les profils de postes. Le modèle que suivent les historiens les conduit à définir d'emblée des profils fermés auxquels les candidats doivent se conformer. Cette fermeture permet aux commissions de fonctionner pacifiquement, l'enjeu se limitant aux choix du « meilleur » candidat au regard du profil requis et l'expertise pouvant être confiée, en amont, à des spécialistes. Ce n'est pas ce modèle que suivent les mathématiciens qui recrutent sur des profils largement ouverts : la discussion porte parallèlement sur le domaine de spécialité à privilégier et sur la qualité des candidats, en sorte que les négociations peuvent être féroces et que les choix restent incertains jusqu'au bout de la procédure.

Le cœur de l'ouvrage est constitué par une analyse de la construction du jugement sur les candidats. Trois dimensions sont prises en compte dans les pays comparés : la recherche, et, avec elle, la qualité scientifique du travail du candidat, sa personnalité et sa capacité à enseigner. De multiples indices sont mobilisés pour attester l'une ou l'autre de ces qualités. De la composition du jury de thèse au fait d'avoir déjà enseigné, en passant par les recommandations de collègues, un faisceau d'éléments vient accréditer la valeur du candidat. Prenant appui sur une analyse des régimes de recrutement (Eymard-Duvernay, Marchal, 1996), l'auteur montre, en particulier pour la France, que le jugement ne peut être individualisé que lorsqu'il porte sur les qualités scientifiques et non sur l'enseignement ou la personnalité. Ce résultat est lié aux conditions de la sélection qui laissent peu de place aux interactions, alors que, dans les deux autres pays, la venue du candidat est l'occasion de le soumettre à des épreuves répétées : *sémi-naire*, *talk show*, visite du campus, cafés et dîners sont autant d'occasions d'apprécier ses qualités pédagogiques et personnelles, sa capacité à être un « bon citoyen » et non uniquement un « bon chercheur ».

Se référant à l'économie de la qualité (Karpik, 1989), Christine Musselin note ensuite une stricte séparation entre les processus de jugement émis, d'un côté, et la fixation du prix des

candidats, de l'autre. Les possibilités de négociation sont inexistantes en France, limitées aux conditions de travail en Allemagne, tandis qu'elles ne sont réellement étendues qu'aux États-Unis où elles diffèrent légèrement pour les juniors et les seniors. Le dernier chapitre clôt l'exercice en resituant les recrutements dans le cadre du déroulement de carrière des universitaires. Deux modèles opposés se dessinent ici, avec d'un côté les États-Unis où les carrières paraissent relativement stables et prévisibles, dans la mesure où elles s'effectuent le plus souvent au sein d'un même marché interne et où existent des moyens incitatifs pour marquer les progressions de carrière. De l'autre côté, l'Allemagne, où toute promotion passe par le marché externe, par la réussite de concours, tandis que la France occupe une position intermédiaire.

L'aperçu d'ensemble conforte l'idée selon laquelle le jugement des candidats universitaires n'est ni totalement aléatoire ni prévisible. On regrette ici que l'auteur n'ait pas conclu sur cette question, en faisant un repérage systématique de ce qui peut concourir à stabiliser ou à fragiliser les jugements au point que leur équité soit parfois mise en cause. La spécificité des recrutements universitaires, par rapport à la norme des recrutements ordinaires que mènent les entreprises, tient au rôle central accordé au jugement des pairs ainsi qu'au caractère collectif de ce jugement distribué entre de nombreux acteurs : membres de la commission de spécialistes et experts, responsables administratifs ou gestionnaires d'établissements. Cette spécificité tient aussi à la richesse des éléments de preuve accumulés au long du processus de recrutement, que ce soit dans les dossiers de candidature ou lors de la venue des candidats. Toutes ces conditions particulières ne peuvent que renforcer la qualité des jugements émis. Mais elles ne sont pas systématiquement réunies. La comparaison fait bien ressortir à cet égard le point faible des recrutements en France, où la rapidité des auditions et la préférence donnée aux candidats locaux peuvent remettre en cause l'équité des évaluations.

Références

Eymard-Duvernay, F., Marchal, E., 1996. Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail. Métailié, Paris.

Karpik, L., 1989. L'économie de la qualité. *Revue française de sociologie* 30 (2), 187-210.

Emmanuelle Marchal

Centre d'études de l'emploi, France

Adresse e-mail : emmanuelle.marchal@cee.enpc.fr (E. Marchal).