Autonomie des universitaires/autonomie des universités

Christine Musselin

▶ **To cite this version:**

Christine Musselin. Autonomie des universitaires/autonomie des universités. Raymond Bourdoncle. Les professions de l'éducation et la formation, Presses Universitaires du Septentrion, pp.159 - 171, 1998. hal-03567716

HAL Id: hal-03567716

https://sciencespo.hal.science/hal-03567716

Submitted on 12 Feb 2022

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.

Les professions, notamment dans la littérature anglo-saxonne, sont analysées en tant que configurations alternatives au marché et à l'organisation[1]. Or, un certain nombre de ces professions, dont les professions académiques, s'exercent pourtant au sein de structures organisées. Il paraît donc légitime de se demander dans quelle mesure les modes de régulation internes à une profession sont compatibles avec les modes de fonctionnement organisationnel. Sur cette question, qui est le plus souvent ignorée par les sociologues des professions, il nous semble que les universitaires et les universités offrent un cas de figure intéressant d'émergence progressive d'une capacité organisationnelle propre des établissements qui tend à concurrencer les principes de gestion professionnelle au sein des disciplines.

La cristallisation de cette tension est repérable dans l'éventail des attitudes qui peuvent être observées face à la question de l'autonomie des universitaires et de l'autonomie des universités[2]. A un extrême se trouvent ceux qui estiment que cette interrogation n'a pas d'objet car l'autonomie des universités ne serait que la résultante de l'autonomie des universitaires. A l'autre extrême, se trouvent au contraire ceux qui opposent les deux notions, notamment pour rappeler aux enseignants du supérieur que leur autonomie finirait là où commencerait celle de leur établissement.

---

1 Nous utilisons ici ce terme dans une acception très classique (qui tend à confondre organisation et hiérarchie), afin de pouvoir l'opposer au mot "profession". Cependant, les professions pourraient tout à fait être analysées en tant que formes particulières d'action organisée (Friedberg, 1993). A l'inverse, dans son ouvrage sur les avocats, L. Karpik (1995) consacre un chapitre au fait hiérarchique (p : 281-303) pour désigner les classements implicites qui existent au sein de la profession elle-même, d'une part entre les statuts (de collaborateur à associé) et d'autre part entre les domaines du droit. Toutefois, dans ce texte, nous utiliserons le terme de profession pour désigner l'ensemble des modes de régulation propres aux disciplines, et celui d'organisation pour caractériser, par opposition, le fonctionnement des universités.

2 Nous nous intéresserons ici uniquement à la relation universitaire-université, c'est-à-dire au lien entre un individu et l'organisation à laquelle il appartient. En revanche, nous n'aborderons pas la question de l'étendue de l'autonomie des uns et de l'autre vis-à-vis de la société ou de l'Etat.

Nous proposons ici de nous écarter de ces positions normatives et de traiter cette question en tant qu'objet d'étude, en suivant les étapes suivantes.

Après avoir montré que la question "autonomie des universités - autonomie des universitaires" est un sujet de recherche pertinent, nous proposons d'argumenter, à partir d'une relecture de quelques travaux historiques sur les universités françaises, allemandes et américaines[3] que l'université "moderne" s'est développée au 19è siècle et au début du 20è selon une conception qui tendait à fondre "hiérarchie" disciplinaire et "hiérarchie" organisationnelle, notamment en France et en Allemagne.

Toutefois, chez nos collègues américains et allemands, cette conception a assez rapidement abouti à l'émergence d'une autonomie des universités par rapport à celle des universitaires, et en particulier d'une capacité d'influence des universités sur les mécanismes de différenciation internes des disciplines. En France, cette évolution a été beaucoup plus lente. Toutefois, différents facteurs que nous analyserons dans un dernier temps, ont peu à peu créé les conditions nécessaires à l'existence d'une capacité de gouvernement propre des universités françaises. Nous identifierons alors certaines des tensions qui risquent de se développer et de s'intensifier entre université et universitaires à la faveur de cette évolution.

Enfin, en guise de conclusion, nous amorcerons une réflexion sur les implications de cette perspective pour la sociologie des professions et la théorie des organisations.

I LA DOUBLE APPARTENANCE DES UNIVERSITAIRES, COMME QUESTION DE RECHERCHE

[3] Dans le cadre du programme de recherche que nous poursuivons avec Erhard Friedberg depuis une dizaine d'années, les enquêtes qui ont été menées ont porté sur ces trois pays. Nous avons principalement axé nos recherches sur la comparaison des systèmes d'enseignement universitaire français et allemand (cf. notamment Friedberg et Musselin, 1989a et 1993), tandis que Cécile Brisset (1994a et 1994b) a réalisé un doctorat portant sur le système universitaire public (SUNY, *State University of New York*) d'un Etat américain. C'est la raison pour laquelle nous nous limiterons ici à une comparaison entre ces trois pays.

L'une des particularités des universitaires[4] est de pouvoir se définir à la fois comme membres d'une discipline et comme membres d'une organisation. La comparaison entre la France et l'Allemagne (Musselin, 1987 ; Friedberg et Musselin, 1989a) nous avait permis de constater, lors de la réalisation d'entretiens semi-directifs avec des universitaires français et allemands, que les premiers ne fournissaient pas les mêmes réponses que les seconds lorsque nous leur demandions de décrire leurs activités. Alors que les enseignants du supérieur français se présentaient presque systématiquement en mettant en avant leur appartenance disciplinaire, leurs homologues allemands se définissaient d'abord comme professeurs ou assistants de telle université. Bien qu'anecdotique, ce trait est révélateur de la dualité des systèmes d'enseignement supérieur, dualité que nous avons déjà décrite à plusieurs reprises (Friedberg et Musselin, 1993 ; Musselin, 1995a) et qui amène à distinguer deux filières distinctes : la filière professionnelle, qui est disciplinaire et que nous avons parfois assimilée à des marchés scientifiques (Friedberg et Musselin, 1989b ; Musselin, 1995b) ; la filière organisationnelle qui est constituée des établissements. D'un côté la profession, de l'autre l'organisation et dans chacun des deux pays un mode d'articulation original entre les deux. Ainsi, avions nous conclu que l'étude d'un système d'enseignement supérieur public passe par l'analyse des relations existant entre une tutelle, les universités et la profession académique. Or, si en Allemagne les procédures de recrutement des professeurs fournissent aux universités une capacité d'influence non négligeable sur la profession universitaire et ont en retour une incidence sur le comportement des universitaires vis-à-vis de leur établissement, nous avions en revanche constaté en France l'absence de mécanismes de ce type (Friedberg et Musselin, 1989b ; Musselin, 1995c).

Distinguer la profession de l'organisation universitaire n'est donc ni formel ni rhétorique, mais permet de s'interroger sur l'existence d'un recoupement entre les enjeux et les problèmes auxquels l'une et l'autre sont confrontées et sur la manière de les traiter. S'il y a similitude, alors il faut conclure qu'autonomie des universitaires et autonomie des universités sont

4 Cette particularité n'est pas un cas unique. Elle s'applique également aux médecins hospitaliers ou aux avocats qui travaillent dans des firmes d'avocats d'affaires.

deux facettes d'un même phénomène. Des écarts seraient en revanche révélateurs de tensions ou d'influences réciproques potentielles entre les deux. Ils indiqueraient que les universités ont une capacité organisationnelle propre qui leur permet de développer des stratégies et des modes de gouvernement qui ne correspondent pas nécessairement à ceux de la profession, ou qui influencent cette dernière.

Or il nous semble que l'évolution récente des universités conduit à privilégier la seconde hypothèse sur la première. Au cours du vingtième siècle, et surtout depuis les années soixante, il y a eu progressivement de moins en moins de recouvrement entre organisation et profession universitaire et les universités ont développé une capacité organisationnelle propre. Allons même plus loin : l'autonomie des universités tend à concurrencer de plus en plus l'autonomie des universitaires.

Sur cette question, la manière dont se font les recrutements et les promotions et les modalités à travers lesquelles se forment les différentiations réputationnelle ou sociale au sein de la profession constituent d'importants indicateurs de l'autonomie ou au contraire des interdépendances entre profession et organisation. En particulier, nous devrons nous demander, dans le cas français, dans quelle mesure les recrutements intègrent des exigences ou des contraintes liées à l'établissement et, réciproquement, dans quelle mesure les établissements exercent une influence sur la gestion des carrières et de la réputation au sein de la profession.

Mais avant d'analyser les facteurs qui ont produit cette évolution, nous voudrions montrer que le développement de "l'université moderne" a dans un premier temps respecté un modèle où prévalait des principes de collégialité[5], l'organisation étant en quelque sorte un reflet de la profession, notamment en France et en RFA.

---

5 Nous utiliserons le terme de collégialité pour décrire un mode de fonctionnement où les décisions sont prises entre pairs statutairement égaux. Cela ne dit en revanche rien sur la manière dont on parvient à un résultat (par consensus ou par décision à la majorité) ou sur les relations entre ces pairs : le fait que la décision soit collégiale n'induit pas pour nous que les pairs forment une "communauté", c'est-à-dire qu'ils partagent les mêmes idées, s'accordent sur les mêmes valeurs... La collégialité définie par D. Sciulli (1986) est beaucoup plus exigeante puisqu'elle suppose que l'autorité repose sur l'expertise, qu'il y ait égalité entre les membres, qu'ils décident par consensus et qu'il y

II. L'ORGANISATION, REFLET DE LA PROFESSION

Les travaux portant sur l'histoire des universités ou sur l'histoire des universitaires ne soulignent en effet pas de contradictions entre l'organisation et la profession. Certes, il faut admettre que la recherche dans ce domaine, et en particulier en sociologie des sciences, a souvent négligé l'aspect organisationnel ou institutionnel[6]. Toutefois, il nous semble que l'absence d'éléments sur d'éventuelles tensions entre université et universitaires n'est pas seulement imputable à des questions de perspective méthodologique ou de choix d'objet d'étude, mais aussi à l'existence d'une plus grande fusion entre hiérarchie universitaire et "hiérarchie" professionnelle dans les universités à la fin du 19è, début du 20è siècle.

En effet, la relecture de quelques travaux historiques sur l'enseignement universitaire[7] de cette époque en France, en Allemagne et aux Etats-Unis, afin d'y trouver des éléments sur la relation universitaires-université, confirme, pour le début du 20è siècle, l'hypothèse d'une superposition entre la profession et l'organisation, ou plus exactement d'une organisation, reflet de la profession dans les deux premiers pays. En revanche, nous verrons qu'aux Etats-Unis, les universités ont toujours gardé une certaine indépendance par rapport à la profession.

---

ait spécialisation par domaine d'expertise. Pour une discussion de cette définition et la construction d'un idéal-type de la collégialité à partir de Parsons cf. Waters (1989).

6 Les travaux du Centre de Sociologie de l'Innovation et leur focalisation sur les réseaux perpétuent ce désintérêt pour les institutions en privilégiant les agencements. Dans un article récent sur la naissance de l'informatique dans les universités françaises, Grossetti et Mounier-Kuhn (1995) soulignaient également le désintérêt fréquent de la sociologie de la science pour l'approche institutionnelle.

7 Nous ne prétendons bien sûr pas ici réalisé un travail historique. Nous n'avons pas non plus parcouru l'ensemble considérable des travaux qui portent sur cette période. La bibliographie impressionnante du dernier ouvrage de C. Charle (1995) montre l'ampleur du travail bibliographique qu'il faudrait entreprendre, ne serait-ce que pour la France et l'Allemagne, pour valider l'hypothèse que nous faisons ici, en recherchant systématiquement dans les différents écrits des éléments sur "autonomie des universitaires-autonomie des universités", car cette question n'est jamais abordée directement.

Pour des raisons différentes et selon des modalités opposées, les cas de l'Allemagne et de la France sont certainement les plus "exemplaires" de cette situation.

A l'Est du Rhin, les universités allemandes se sont développées en tant qu'ensembles organisés "autonomes", dès le début du 19è siècle selon le modèle humboldtien[8]. Mais, gestion des universitaires et gestion de l'université s'y confondaient largement. Les éventuelles contradictions entre la profession et l'organisation sont contenues par un système qui est à la fois très hiérarchisé, malthusien et collégial : dans chaque université pour une discipline donnée, un "mandarin", le professeur ordinaire (*Ordinarius*) est à la fois le représentant de la discipline, le gestionnaire des carrières, le responsable des enseignements et de la recherche[9]. Les décisions qui engagent la faculté sont par ailleurs prises collégialement entre enseignants de rang magistral[10].

Hiérarchie disciplinaire et hiérarchie organisationnelle tendent par conséquent à se confondre. Quand il y a contradiction entre l'université et la profession, elles naissent bien plus de l'intervention de l'Etat (notamment à travers la figure du *Kanzler*) qui veut imposer à la seconde des évolutions : ce sont donc des contraintes externes que viennent les menaces sur l'autonomie[11].

---

8 Les travaux menés sur les universitaires allemands et leurs universités au 19è siècle (notamment Moraw, P. 1984, cité par Torstendahl, 1993) montrent que leur développement n'a pas épousé intégralement les conceptions humboldtiennes de l'Université. Cependant un certain nombre de traits, directement hérités de la réforme des universités prussiennes du début du 19è étaient toujours en vigueur au début du 20è : les principes de *Lernfreiheit* et de *Lehrfreiheit*, l'organisation des universités en cinq grandes facultés, leur découpage en instituts au sein desquels le détenteur de la chaire gère l'enseignement, la recherche et les carrières...

9 Lors des entretiens que nous avons menés en Basse-Saxe en 1984, nous avions souvent recueilli des propos amers de la part de professeurs qui, pour se conformer à la nouvelle loi d'orientation du *Land*, avaient été contraints de fusionner leur ancien institut avec celui de collègues afin d'atteindre le chiffre d'au moins trois professeurs par institut, dont un élu pour deux ans *Geschäftsführende Leiter* (directeur).

10 Jusque dans les années 20, seuls les *Ordinarien* (professeurs détenteurs d'une chaire) participaient aux conseils. Progressivement les *Extraordinarien* et même les *Privat-Dozenten* ont été admis à prendre part aux décisions (Flexner, 1994, 1ére édition 1930).

11 En Allemagne, dès le 19è, les professeurs négocient leurs salaires avec le *Land* dans lequel se situe leur université. Von Humboldt avait tenu à ce que les professeurs soient appointés par l'Etat et non par les universités (Wittrock, 1993).

Le cas de la France est bien sûr très différent, puisque, contrairement à ce qui s'est produit par exemple en Allemagne (et aux Etats-unis), les universités n'ont retrouvé une existence institutionnelle plus affirmée qu'avec la loi Faure en 1968[12]. Mais ce "vide" organisationnel, avait abouti de fait également à la prééminence de la profession. La primauté des facultés et la hiérarchie longtemps maintenue entre les facultés parisiennes et celles de province ont grandement facilité la suprématie des logiques disciplinaires (Weisz, 1983 ; Charle, 1995) et produit de fait un recoupement quasi-parfait entre la profession et l'organisation. Cette convergence entre l'un et l'autre est telle qu'elle a été parfois dénoncée comme une source d'enfermement - il n'y a qu'en sortant de l'université que l'on peut innover conclut C. Charle (1995) dans son analyse du système universitaire français -, si ce n'est comme un facteur de coupure entre l'université et la société qui expliquerait la crise de 1968 (Passeron, 1986).

Dans cette configuration, le doyen était véritablement un *primus inter pares*. Il n'était pas attendu de lui qu'il dirige ou qu'il gère mais surtout qu'il représente et qu'il arbitre : en sa personne se fondaient l'autorité de la discipline et l'autorité "administrative". Le rôle effectif des doyens avant 1968 n'a malheureusement pas fait l'objet de travaux de recherche, mais il semble qu'ils soient plutôt assimilables aux bâtonniers décrits par L. Karpik : "pas de manoeuvres hardies pour se saisir du pouvoir, pas de variations brutales de l'action avec les changements de majorité" (1995, p : 344). Face à des égaux, ils ne peuvent rentrer dans une relation de "supérieur-à-subordonnés". Ils sont avant tout des représentants dont on ne souhaite pas qu'ils prennent des initiatives mais qu'ils adoptent une attitude pondérée.

De la même façon, à chaque fois que les universitaires ont manifesté le souhait de voir l'un des leurs prendre la tête de l'université (comme président) plutôt que de laisser cette charge à un administratif[13] (le recteur), il ne s'agissait pas de réclamer un "chef", mais de se choisir un représentant

---

12 La question de l'autonomie des universités ne prenait alors de sens que dans la relation Etat-Université.

13 C'est notamment une des propositions du programme réformateur rédigé en 1920 par Maurice Caullery : "Il va de soi qu'il ne suffirait pas de changer le vice-président actuel du conseil de l'Université en un président tout aussi dépourvu de moyens d'action. L'administration de l'ensemble de l'Université devrait être effectivement centralisée autour de lui et entre ses mains" (cité in Charle, 1995, p : 420).

capable de les défendre auprès de la tutelle plutôt que d'avoir comme interlocuteur un porte-parole du ministère.

Par conséquent, en France, l'extrême faiblesse du niveau universitaire a, jusqu'en 1968, favorisé la soumission de la logique organisationnelle à la logique professionnelle.

Le cas des Etats-Unis est très différent car la profession universitaire est née après les universités. Ainsi, A. Touraine (1972) rappelle que les enseignants se sont professionnalisés petit à petit, sont devenus des agents de critique sociale et ont alors cherché à concurrencer les présidents d'université. Mais ce sont ces derniers qui ont été aux Etats-Unis les agents de développement du système universitaire en lieu et place des ministères dans les pays européens. Ce rôle des présidents, l'existence des *trustees*, les relations plus étroites entre les enseignements dispensés dans des établissements très diversifiés et le marché du travail[14], ont fait de l'université américaine un niveau fort et ont favorisé un développement organisationnel autonome, même si au début du siècle la profession académique s'est constituée en tant que telle et a cherché à concurrencer la hiérarchie universitaire. Mais elle n'a jamais réussi à imposer totalement ses modes de régulation internes. On ne trouve pas dans les universités américaines le modèle des chaires mais des départements qui regroupent plusieurs professeurs (*fullprofessors*) (Geiger, 1993). *Chairs* et *deans* n'ont jamais été des *primus inter pares* : ils sont incorporés dans une hiérarchie universitaire distincte de la hiérarchie professionnelle. Cette dernière s'est développée à l'extérieur de l'université, dans des associations disciplinaires où selon R. Geiger, les professeurs ont cherché avant tout à asseoir le prestige de leur groupe professionnel.

III. EMERGENCE D'UNE ORGANISATION UNIVERSITAIRE AUTONOME PLUS RAPIDE EN ALLEMAGNE ET AUX ETATS-UNIS

14 Relations fortement décriées par A. Flexner (1994, 1ére édition 1930) qui défenseur, convaincu du modèle humboldtien a dénoncé dans les années trente les établissements supérieurs américains qui dispensent des cours trop professionnalisants...

Tandis que l'organisation universitaire américaine a résisté à la profession, la relative fusion entre les deux logiques, ou plutôt l'asservissement de la logique organisationnelle à la logique professionnelle a été remise en cause en Allemagne tout au long du 20è siècle. Dans ces deux pays, on peut dire que les universités exercent actuellement une influence non négligeable sur la structuration interne de la profession, comme le montrent les travaux que nous avons menés en RFA au cours des années quatre-vingts et ceux de C. Brisset (1994a et 1994b) sur le système public de l'Etat de New York : les établissements disposent d'une certaine autonomie vis-à-vis des universitaires ; ils ont une influence sur la structuration de la profession.

Comme nous l'avons vu, c'est certainement aux Etats-Unis, que la fonction de directeur d'UFR (*Dean*) est la plus éloignée de celle de *primus inter pares*. Bien qu'il soit le plus souvent lui-même un universitaire, son rôle[15] est crucial dans les recrutements, dans l'attribution des rémunérations et des ressources entre les départements et ses décisions sont déterminées par ses conceptions de l'avenir de son *college*, des discussions avec ses *Chairs* et avec le responsable du budget de l'université (*provost*)... Il est plus qu'un représentant ou qu'un défenseur, car il doit faire des choix et doit rester sélectif s'il veut convaincre. Il est devenu un maillon entre l'université et les universitaires, vers lequel convergent les exigences des uns et des autres et qui les relaie[16]. Gerald Mendelsohn décrit ainsi sa fonction de *Dean* à l'université de Berkeley : "Dans certaines universités, les chefs de département et les doyens sont unis contre les *provosts* et le bureau du président. A Berkeley, les doyens représentent plutôt le lien entre les départements et les échelons supérieurs de l'administration (...) Nous en venons maintenant à la question finale : «le rôle du doyen dans les

---

15 C. Brisset (1994b) montre à quel point le poids du *dean* et sa fonction varient selon le type d'université que l'on considère. Plus l'établissement est orienté vers la recherche, plus le *Dean* intervient dans les décisions de recrutement et de répartition budgétaire;. A l'inverse, dans les établissements plus tournés vers l'enseignement, priment les critères bureaucratiques édictés par l'administration.

16 M. Waters établit ainsi une distinction entre cette forme de fonctionnement qu'il nomme cooptation et qui "*incorporates the officer into the bureaucratic hierarchy and provides the officer with authority over colleagues*" et ce qu'il appelle la coopération bureaucratico-collégiale où "*the officer represents a body of colleagues to the bureaucracy but is only primus inter pares in the collegium*" (Waters, 1989, p. : 962).

universités américaines, est-il administratif ou universitaire?». La réponse est les «deux»" (Mendelsohn, 1992, p : 139 puis 142). Mais il conclut finalement en disant "J'ai bien peur d'être en fait, quoi que je dise, un administratif" (p. : 143).

En RFA, le rôle du *Fachbereichsleiter* est plus proche de celui du directeur d'UFR français que du *Dean*. Cependant, l'influence des établissements sur le recrutement des professeurs est tout à fait comparable[17] à celle de leurs homologues américains. Nous avons en effet montré (Friedberg et Musselin, 1989b) l'importance de la négociation qui intervient entre l'université et le candidat à un poste de professeur et surtout insisté sur l'existence d'un contrat implicite entre l'enseignant et son établissement, qui requiert du premier engagement et loyauté vis-à-vis du second. Mais il ne faut pas négliger, en Allemagne comme aux Etats-Unis, l'effet de cette négociation sur la structuration de la profession elle-même. En effet, le choix du professeur est bien confié à ses pairs (une commission de recrutement), mais la contribution que l'université est prête à lui offrir pour qu'il vienne, dépend de l'intérêt que l'université (représentée par son président) voit à son recrutement. La décision "d'investissement dans l'achat d'un professeur" suppose une coïncidence entre le choix de ses pairs et les priorités de l'établissement. Inversement, par le biais de cette allocation de ressources, l'université intervient dans les processus de différenciation interne à la profession : d'une part elle dispense de la reconnaissance scientifique et d'autre part elle donne à un individu la possibilité matérielle d'améliorer ses résultats et sa réputation.

Cette autonomisation de l'établissement par rapport à la profession et l'existence d'une influence de l'université sur les modes de différenciation interne à la profession semblent avoir été plus tardives en France. Il faudrait certes étudier de manière approfondie les raisons pour lesquelles dans ces trois pays, l'autonomisation de la logique des établissements par rapport à la logique professionnelle s'est produite différemment. Nous n'avons malheureusement pas les moyens de faire ici une analyse comparative

---

[17] Ce qui change ce sont plus les ordres de grandeurs que le principe lui-même. Les différenciations salariales sont en effet très limitées en Allemagne. Cependant, la négociation en termes de postes d'assistants, en moyens de recherche, en équipement de laboratoire, peut aussi atteindre des sommes considérables en RFA.

longitudinale. Nous nous contenterons dans le cas français, de discuter quatre facteurs qui ont, selon nous, contribué à l'émergence d'une organisation universitaire plus autonome en France au cours des dernières années.

IV QUATRE FACTEURS D'EVOLUTION VERS UNE AUTONOMIE UNIVERSITAIRE PLUS TARDIVE, MAIS EMERGENTE EN FRANCE

Comme nous l'avons dit plus haut, la suprématie des facultés a permis que perdure plus longtemps en France un fort recoupement entre profession et organisation, entre gestion des disciplines et gestion des universités. Cependant, sous les effets conjugués de la massification de l'enseignement supérieur, de la séparation institutionnelle entre enseignement et recherche, de la loi d'orientation de 1968 et de récentes tentatives de renforcement du niveau université, les établissements français tendent à gagner en autonomie. Ce sont ces facteurs et les tensions qu'ils ont entraînés que nous voudrions discuter maintenant.

Les contradictions organisationnelles de l'université de masse

Dans les travaux qui portent sur la profession universitaire, la segmentation et la spécialisation des disciplines, l'internationalisation des relations, l'explosion démographique de la population des enseignants-chercheurs avec l'avènement de l'université de masse, sont généralement identifiées comme autant de facteurs dont l'influence a provoqué la dissolution de "la communauté scientifique". Cette dernière est fréquemment regrettée et érigée en "âge d'or" (comme dans la grande majorité des contributions réunies dans l'ouvrage dirigé par Barnett, 1994). Le livre de F. Ringer (1969) sur les "mandarins" allemands de 1890 à 1933, et encore plus celui de C. Charle sur les universitaires français de 1870 à 1940, conduisent cependant à douter de l'existence réelle d'une période plus

fusionnelle[18]. Toutefois, sans rentrer dans un débat qui, là encore, est souvent plus normatif qu'analytique, il est indéniable qu'au cours de ce siècle la "profession académique" a perdu de son "exceptionnalisme", de son "intimité" : elle a crû et est devenue polyforme.

Mais cette évolution n'a pas seulement eu d'incidence sur les universitaires eux-mêmes, sur les écarts entre le contenu et la nature des activités intellectuelles qu'ils poursuivent, sur les délimitations entre les (sous-) disciplines, sur les structures sociales propres à chacune de ces dernières (Becher, 1989) : cela a aussi eu des répercussions sur les modes de fonctionnement internes des universités. La capacité des facultés à se gérer elles-mêmes (alors qu'elles deviennent de plus en plus hétérogènes) et la gestion des disciplines (notamment des littéraires) à partir des facultés parisiennes sont devenues incompatibles avec la spécialisation et la croissance numérique. Les conditions nécessaires au maintien de modes de décisions collégiaux ont été de plus en plus fragilisés au fur et à mesure qu'il a fallu concilier les intérêts divergents entre des sous-disciplines différenciées.

La croissance des établissements a favorisé parallèlement le développement d'une administration universitaire de plus en plus étoffée et, surtout après 1968, située en grande partie à l'extérieur des facultés, dans des services centraux placés sous la responsabilité du secrétaire général. Les universités françaises ont ainsi de plus en plus répondu aux critères de ce que H. Mintzberg (1979) appelle une bureaucratie professionnelle. Maintenir une gestion collégiale dans des établissements de grande taille, souvent très éclatés, avec une administration universitaire qui se crée ses propres marges d'action devient, de fait de plus en plus difficile[19] et tend à disjoindre hiérarchie disciplinaire et hiérarchie organisationnelle.

---

18 L'ouvrage de F. Ringer (1969) montre les dissensions politiques ou idéologiques qui ont partagé une profession universitaire allemande pourtant relativement homogène. C. Charle (1995) quant à lui conclut à l'impossible existence en France d'une identité sociale cohérente entre les universitaires et décrit tout au long de son livre les lignes de fracture disciplinaires, politiques, géographiques, sociales, qui traversaient la profession académique française. Dans les deux cas, l'existence d'une communauté scientifique semble plus mythique que réelle.

19 La recherche menée par C. Hardy dans des universités canadiennes est très intéressante de ce point de vue. Il s'agissait d'étudier comment différentes universités ont réagi face aux restrictions budgétaires engagées au cours des années quatre-vingts dans ce pays.

Collégialité versus démocratisation des instances de décision

A ces contradictions nées de l'évolution qualitative et quantitative de la profession universitaire est venue s'ajouter la dichotomie instituée par la loi de 1968 entre un mode de fonctionnement universitaire basé sur les mécanismes de représentation démocratique d'un côté et de l'autre, des procédures de gestion des carrières qui restaient très centralisées et confiées à des commissions pouvant s'appuyer sur un mode de régulation plutôt collégial, mêlant égalité statutaire entre pairs (un professeur = un professeur) et différenciation de position (tous les professeurs n'ont pas la même réputation scientifique).

En permettant aux personnels administratifs, aux personnalités extérieures et aux étudiants de prendre part aux décisions concernant leur établissement, la loi d'orientation de 1968 a créé *de facto* les conditions qui ont autorisé l'émergence d'une capacité de gouvernement propre des universités, distincte de celle des disciplines. La composition des instances et l'accès aux décisions à d'autres membres que les pairs, ainsi que leurs attributions ne permettaient plus les mêmes arrangements, les mêmes compromis... Comme le montre très fortement R. Rémond (1979) dans l'ouvrage où il analyse son expérience de président de l'université de Nanterre, les instances de décisions universitaires ont traité après 1968 de questions qui leur étaient auparavant étrangères, ont été confrontées à d'autres configurations d'alliances et de conflits. Gérer l'université est devenu de plus en plus complexe et politique et ne se résumait plus en une juxtaposition de logiques internes de disciplines.

La loi d'orientation de 1968, en séparant institutionnellement la gestion organisationnelle de la gestion disciplinaire a par conséquent bien créé les

---

C. Hardy (1989 et 1992) a observé plusieurs styles de management de cette "crise" qui étaient essentiellement liés aux modes de fonctionnement qui prévalaient au sein de chaque établissement avant que n'entrent en jeu les politiques de restrictions. Parmi ces derniers figure le mode collégial, mais il n'est pas le plus fréquent. Les universités contemporaines ne sont donc pas condamnées à abandonner toute gestion collégiale, mais les conditions requises pour qu'un tel mode de fonctionnement se maintienne n'existent pas "naturellement".

conditions nécessaires à l'émergence d'une autonomie des universités. Cependant, ces conditions ne paraissent pas avoir été suffisantes. En effet, lors des enquêtes que nous avons menées dans les universités françaises en 1984 et 1985, nous avions conclu à la faible capacité décisionnelle des instances universitaires (Musselin, 1987 ; Friedberg et Musselin, 1989a). Le fonctionnement de ces dernières était d'ailleurs généralement critiqué[20] par nos interviewés : beaucoup estimaient que ces instances ne servaient à rien et que ceux qui y siègeaient et qui s'y investissaient étaient ceux qui faisaient le moins de recherche (sous entendu, les moins bons)... Des travaux plus récents sur le gouvernement des universités françaises confirment ce constat (Leroy, 1992 ; Lipiansky et Musselin, 1995) de désintérêt pour les instances.

Quelle que soit la réalité de ces jugements portés sur la compétence des élus et leur motivation, ils sont révélateurs de la distinction ressentie par les universitaires entre la hiérarchie disciplinaire (ou pour le dire autrement la reconnaissance scientifique et les critères de différenciation professionnelle[21]) et la hiérarchie "administrativo-universitaire".

Enfin, la loi de 1968 (comme la loi de Savary de 1984) donne sur le papier aux directeurs d'UER puis d'UFR et aux présidents des marges de manoeuvre non négligeables, mais ils ne sont pas pour autant, sauf cas exceptionnels (Musselin, 1987) en position de les mobiliser et restent souvent de ce fait plus proches de la figure du représentant/défenseur que de celle du manager[22].

---

20 Il serait erroné d'en déduire que la démocratisation est responsable de cet état des choses. En Allemagne, la loi cadre de 1975 a également modifié les instances de décision et introduit d'autres éléments que les pairs, sans que, pour autant, les instances soient systématiquement dénigrées et critiquées.

21 Les instances de gestion des carrières (commissions de spécialistes et section du CNU) sont aussi critiquées, mais pas pour les mêmes motifs. Des propos très durs (et lourds d'émotion) sont tenus parfois sur les décisions prises, jugées trop élitistes, ou trop politiques ou syndicales, favorisant trop "la bande de copains", privilégiant trop (ou pas assez) les "locaux", fermées à telle chapelle... Personne ne soutient en revanche que ces instances ne servent à rien, sont des chambres d'enregistrement. Cependant, ces critiques soulèvent un autre problème, que nous ne pourrons pas aborder ici, qui est celui de la cohérence au sein des disciplines entre la gestion des carrières qui produit une différenciation au sein des corps et la réputation scientifique.

22 L'emploi de ce terme ne correspond pas dans notre esprit à une assimilation abusive entre entreprise et université mais est utilisé pour distinguer deux conceptions distinctes de la gestion d'un ensemble humain, l'une plus défensive et l'autre plus volontariste.

La dichotomie enseignement/recherche

Un troisième élément, plus typiquement français, tient à la séparation institutionnelle[23] entre l'enseignement et la recherche. Comme dans d'autres pays, la plupart des disciplines se sont progressivement repliées vers une gestion des carrières basée avant tout sur des critères scientifiques. Mais en France le développement de grands organismes de recherche à l'extérieur de l'université a eu pour implication de déconnecter responsabilité pédagogique et responsabilité scientifique (Weisz, 1983). La première est essentiellement gérée au sein des établissements, tandis que la seconde est surtout administrée en dehors des établissements : par les organismes de recherche, au niveau collectif (reconnaissance des équipes, association avec des organismes nationaux de la recherche scientifique) ; par les instances de gestion des carrières au niveau individuel.

Certes cette séparation accroît d'un côté l'autonomie des universitaires vis-à-vis de leur propre établissement : c'est principalement à l'extérieur de l'établissement[24] que les universitaires qui s'investissent fortement dans la recherche trouvent les ressources matérielles et symboliques pour leurs activités scientifiques.

Mais d'un autre côté, cela conduit à des tensions entre les besoins des établissements, surtout quand ils sont confrontés à une croissance significative des inscriptions en étudiants. Tensions qui apparaissent lors de la détermination par chaque université de ses besoins en postes : doit-on classer en premier les disciplines sous-encadrées ou demander des postes pour des disciplines mieux loties mais qui ont besoin de consolider leur potentiel scientifique ? Tensions qui se traduisent aussi par des divergences au sein des disciplines elles-mêmes entre ceux qui, dans la gestion des carrières, privilégient les aspects scientifiques et ceux qui revendiquent des

---

23 A cette séparation institutionnelle ne répond pas nécessairement une séparation au niveau individuel : certains chercheurs s'investissent dans l'enseignement et de nombreux universitaires mènent de front recherche et enseignement. C'est pourquoi, nous ne suivons pas U. Schimank (1995) quand il estime qu'en France recherche et enseignement constituent deux systèmes différenciés au sens de Luhman.

24 Il est d'ailleurs significatif que le CNRS ait annoncé seulement en 1995 une réforme des procédures d'association qui permettrait au président de l'universités à laquelle appartient l'équipe candidate d'intervenir dans le choix et la négociation.

critères pédagogiques. Et sur ce thème, les disciplines ne se positionnent pas toutes de la même façon. Ainsi, dans deux enquêtes en cours de réalisation au sein des commissions du CNU de mathématiques et d'histoire, on peut constater qu'en mathématiques les critères de qualification évoqués sont exclusivement scientifiques. En revanche, on trouve très souvent chez les historiens des préoccupations liées à l'enseignement qui se traduisent par la priorité donnée aux capésiens et surtout aux agrégés et par le refus de qualifier des candidats travaillant sur des domaines trop pointus de peur qu'ils ne soient trop spécialisés et incapables d'assurer des enseignements plus diversifiés.

La tension entre l'enseignement et la recherche existe dans tous les systèmes universitaires, mais elle est gérée de manière moins intégrée en France du fait de la séparation institutionnelle qui s'est établie entre universités et organismes de recherche.

La politique contractuelle, une réhabilitation de l'université ?

Les trois facteurs que nous venons de présenter ont certes créé de nouvelles conditions, mais les comparaisons que nous avons pu effectuer d'une part avec l'Allemagne (Musselin, 1987 ; Friedberg et Musselin, 1989a) d'autre part avec le système universitaire public d'un Etat américain (Brisset, 1994a et 1994b), poussent à conclure que la capacité de gouvernement des universités françaises est restée plus faible que celle leurs homologues allemandes ou américaines. Nous avons par ailleurs montré que l'administration centrale française a contribué au maintien de cette situation. Ainsi, alors que les tutelles régionales allemandes[25] privilégiaient une logique d'établissement, l'administration centrale française était essentiellement animée par des logiques disciplinaires qui trouvaient leur pleine expression dans l'habilitation des diplômes. L'université en tant qu'entité cohérente et agissante n'était donc pas reconnue au sein du Ministère[26] (Friedberg et Musselin, 1993).

---

25 En Allemagne, ce sont les *Länder* qui sont compétents en matière d'enseignement supérieur pour les budgets, les postes et les diplômes.

26 Il s'agit bien sûr là d'un résumé abrupt d'une réalité beaucoup plus complexe, mais il était quand même frappant de constater au sein du ministère l'éclatement des établissements en des problèmes attribués à des directions (une pour l'enseignement,

La politique de contractualisation initiée à partir de 1988 constitue cependant selon nous un exemple intéressant de tentative de réorientation de la logique d'action disciplinaire qui prévalait jusque là et de "réhabilitation de l'établissement". En effet, un des objectifs de la passation de contrat à quatre ans entre la tutelle et les universités était d'amener celles-ci à avoir une réflexion sur elles-mêmes, de renforcer les présidents et leur équipe, de faire émerger dans chaque établissement un projet comprenant des axes stratégiques, des priorités, des perspectives de développement[27]... Bref, si les documents internes rédigés par la tutelle précise que l'adhésion de l'université "ne s'arrache pas", il est clair que les projets attendus ne doivent pas être une juxtaposition de projets d'UFR, mais avoir une cohérence d'ensemble et qu'ils doivent comprendre des choix d'établissement (Musselin, 1995d).

Parallèlement à la passation de contrats, d'autres décisions sont allées dans le sens d'une plus grande autonomie des établissements : citons par exemple la globalisation des budgets qui visent à donner aux universités la possibilité de redistribuer les ressources en interne selon leurs propres priorités, la modification des procédures de recrutement de janvier 1992[28] et

---

une pour le personnel, une pour le budget) puis entre des bureaux (souvent spécialisés sur une grande famille de disciplines) et l'absence de dispositif de ré-agrégation.

27 La mise en oeuvre n'a pas toujours été à la hauteur des ambitions (Lipiansky et Musselin, 1995). **D'un côté**, l'impact du contrat reste modeste. Beaucoup d'enseignants ignorent le contenu du contrat de leur propre établissement. Par ailleurs, s'il est vrai que des équipes présidentielles ont pris corps, la reconnaissance de ces équipes n'a pas toujours été acquise du fait de la résistance qu'opposent les UFR à une affirmation du pouvoir présidentiel. L'impact sur le fonctionnement des instances a aussi été limité : elles n'ont généralement pas été associées au processus, sauf pour approuver le document en bout de course et elles ont rarement gagné en capacité décisionnelle. Enfin, la réalisation des actions inscrites dans les contrats révèle le fréquent échec des tentatives d'innovation pédagogiques et la grande difficulté à réaliser les opérations qui nécessitent ensuite de coopérer entre départements. **Toutefois**, le processus de contractualisation a entraîné des changements qualitatifs non négligeables. Il y a eu notamment un certain nombre de prises de conscience : de certains universitaires qu'ils font partie d'un tout et qu'ils peuvent s'identifier à un établissement qui a une consistance ; de la faiblesse et du manque de fiabilité des données disponibles sur l'établissement ; des inégalités et de la nécessité de rééquilibrer, voire de redistribuer au sein d'une même université.

28 Depuis, 1992, les universités choisissent leurs futurs enseignants parmi les candidats qualifiés par les sections du CNU sans que ce dernier puisse ensuite "contrôler" les décisions prises, alors qu'auparavant les classements locaux étaient ensuite soumis aux sections du CNU qui pouvaient modifier l'ordre de classement. Comme chacun le sait

de promotion[29], l'attribution de primes administratives et des primes d'enseignement...

Les contrats et ces différentes mesures vont donc bien dans le sens d'un affaiblissement de la gestion centralisée et de la constitution, au niveau de l'université, d'un pôle décisionnel qui a plus de latitude pour redistribuer et attribuer des ressources selon ses propres critères.

Ceci ne s'est pas traduit par des bouleversements dans les universités, mais des frémissements sont quand même observables, notamment quant à la volonté de certains établissements d'intervenir plus dans les décisions de recrutement ou de promotion. Ainsi, dans quelques universités (dont le nombre demeure cependant limité[30]), les marges de manoeuvre offertes ont été saisies. Certaines, lors de la négociation de leur contrat, ont prévu de réserver une part de leur budget à "l'installation" de nouveaux enseignants. D'autres ont engagé une réflexion sur "qui doit-on recruter pour notre établissement", ce qui revient de fait à concurrencer les commissions de spécialistes locales qui avaient jusqu'alors le quasi-monopole des recrutements[31].

Il est trop tôt pour connaître les effets que cela aura et surtout pour savoir si ce type de réflexion se généralisera. Toutefois, ces quelques exemples semblent confirmer l'hypothèse qu'une plus grande autonomie des établissements passe par une plus forte intervention de ces derniers dans les carrières universitaires et donc par une influence croissante de l'organisation dans la gestion de la profession.

---

ces procédures sont de nouveau en cours de révision. Pour une présentation des très nombreuses réformes qui avaient précédé celle de 1992, cf Ellrodt (1992).

29 La moitié des promotions est attribuée directement par les établissements, l'autre moitié étant ensuite du ressort du CNU.

30 Nous faisons part ici d'initiatives locales qui nous ont été rapportées au cours de réunions avec des universitaires et qui nous semblent constituer une nouveauté par rapport au fonctionnement habituel des universités.

31 Normalement, les décisions de ces commissions disciplinaires doivent être examinées par les instances universitaires mais, sauf cas exceptionnel, celle-ci se contentaient d'entériner les propositions des commissions de spécialistes. Si l'université définissait des profils d'enseignants pour son futur, elle imposerait alors à ces commissions des "critères d'établissement" qui ne seraient pas nécessairement les mêmes que les critères disciplinaires.

EN GUISE DE CONCLUSION

Comme nous l'avons dit en introduction, la spécificité des professions qui s'exercent au sein d'organisations pouvant avoir leur propre autonomie décisionnelle a été plutôt négligée. Pourtant, et même si cela peut être le cas sur des périodes données, il semble que les modes de fonctionnement interne de telles organisations ne soient pas que le reflet des modes de fonctionnement interne des professions qu'elles abritent.

Cependant, la plupart des travaux sur les universitaires n'ont pas intégré cette dimension[32]. Cela peut s'expliquer par l'influence de la sociologie des sciences sur l'étude de cette profession et par l'intérêt de cette approche pour l'étude des réseaux (cf par exemple, Callon, 1988) et des collèges invisibles (Crane, 1972) qui traversent les frontières organisationnelles.

D'un autre côté, la sociologie des professions a généralement négligé la question des relations entre profession et organisation, peut-être parce qu'elle s'est beaucoup intéressée aux professions légales et médicales.

Enfin, de leur côté, certains théoriciens de l'organisation ont soulevé la question de la coexistence de structures professionnelles et administratives au sein d'une même organisation. L'article de M. Waters (1989) décrit notamment les implications que la collégialité professionnelle a sur l'organisation, selon les fonctionnalistes et les wéberiens. Quant à H. Mintzberg (1979) il a qualifié de "bureaucraties professionnelles", ces organisations qui mêlent bureaucratie et professions. Cela a permis de mettre un nom sur ce "phénomène" mais cela ne donne en revanche aucune

---

32 Il est ainsi intéressant de constater que ce que P. Bourdieu (1984) appelle le pouvoir universitaire dans *L'homo academicus*, est la capacité d'agir sur les espérances de carrière (des assistants, des maîtres-assistants...) et effectue ainsi une distinction entre le pouvoir scientifique (notoriété intellectuelle) et le pouvoir universitaire.

indication[33] sur ce qu'il induit concrètement (Friedberg, 1993). Mais surtout, l'expression "bureaucratie professionnelle" limite le questionnement aux relations entre ces deux filières et ne pose pas la question de l'influence de la hiérarchie organisationnelle sur la profession elle-même, quand celle-ci se gère par ailleurs en dehors de l'organisation. Autrement dit, si les implications (sur le système d'autorité, sur l'expertise, sur la légitimité de l'action...) de l'existence d'un groupe professionnel au sein d'une organisation ont été assez largement discutées, les effets de l'organisation sur la gestion de la profession elle-même et par elle-même ont été sous-estimés ou négligés. En particulier, il nous semblerait intéressant d'étudier les conséquences que peut avoir l'existence d'une capacité organisationnelle autonome sur les processus de différenciation de la profession, qui n'est plus alors le "pur" produit de l'évaluation collégiale.

Pour l'instant, nous ne pouvons pas aller bien au-delà dans la réflexion et nous devons nous contenter de constater que dans les universités françaises ont émergé lentement mais indéniablement une plus grande capacité décisionnelle et une plus forte autonomie organisationnelle. Cependant reste posée la question des conséquences que cela peut avoir sur la profession universitaire.

Pour tenter d'avancer sur ce point, nous sommes en train de mener plusieurs enquêtes sur différentes disciplines afin de les analyser en tant que formes organisées et de comprendre le type d'actions collectives qu'elles génèrent. Ce faisons, nous pensons que nous pourrons mieux comprendre les interactions entre les universités et la profession et surtout mieux cerner l'influence des établissements sur la structuration interne de la profession. Espérons que les résultats de ces enquêtes empiriques en cours seront à la hauteur de ces attentes !

Barnett, R. (ed) (1994) : *Academic Community - Discourse or Discord ?*, London, Jessica Kingsley Publishers.

Becher, T. (1989) : *Tribes and Territories - Intellectual Enquiry and the Culture of Disciplines*, Londres, Open University Press.

[33] Ainsi, dans les différentes études d'universités que nous avons menées, nous avons constaté des types d'arrangements fort différents entre les professionnels et la structure élective et administrative (Musselin, 1987).

Bourdieu, P. (1984) : *Homo academicus*, Paris, Editions de Minuit.
Brisset, C. (1994a) : "Impact de la recherche sur la gestion et le pouvoir dans des universités publiques américaines : le cas de la State University of New York", *Politiques et Management Public*, 12(3), pp. 117-140.
Brisset, C. (1994b) : *Entre Etat et Marché : les régulations du système universitaire de l'Etat de New York*, Doctorat de l'Institut d'Etudes.
Callon, M. (ed) (1988) : *La science et ses réseaux*, Paris, La Découverte.
Charle, C. (1995) : *La République des universitaires, 1870-1940*, Paris, Seuil.
Crane, D. (1972) : *Invisible Colleges : Diffusion of Knowledge in Scientific Communities*, Chicago, University of Chicago Press.
Ellrodt, R. (1992) : "Rôle de l'instance nationale dans le recrutement et la promotion des enseignants du supérieur : du comité consultatif au CNU", in Friedberg, E. et Musselin, C. (Eds) : *Le gouvernement des universités*, Paris, l'Harmattan.
Flexner, A. (1994, 1ére ed 1930) : *Universities - American, English, German*, New Brunswick, New Jersey, Transaction Publishers.
Friedberg, E. (1993) : *Le pouvoir et la règle*, Paris, Seuil.
Friedberg, E. et Musselin, C. (1989a) : *En quête d'universités*, l'Harmattan, Paris.
Friedberg, E. et Musselin, C. (1989b) : "L'université des professeurs", *Sociologie du Travail*, 31(4), pp. 455-476.
Friedberg, E. et Musselin, C. (eds) (1992) : *Le gouvernement des universités*, Paris, l'Harmattan.
Friedberg, E. et Musselin, C. (1993) : *Les universités et leurs ministères en France et en Allemagne*, Paris, Anthropos.
Geiger, R. (1993) : "Research, Graduate Education and the Ecology of American Universities : an Interpretative History", in Rothblatt, S. et Wittrock, B. (Eds) : *The European and American University since 1800 : Historical and Sociological Essays*, Cambridge, Cambridge University Press.
Grossetti M. et Mounier-Kuhn P.-E. (1995), "Les débuts de l'informatique dans les universités", *Revue française de Sociologie*, XXXVI(2), pp. -.
Hardy, C. (1989) : "La gestion des restrictions budgétaires dans les universités : deux expériences canadiennes", *Sociologie du Travail*, 31(4), pp. 427-453.
Hardy, C. (1992) : "Les stratégies internes des universités canadiennes face aux restrictions budgétaires", in Friedberg, E. et Musselin, C. (eds) : *Le gouvernement des universités*, Paris, l'Harmattan.
Karpik, L. (1995) : *Les avocats - Entre l'Etat, le public et le marché, XIIIè-XXè siècle*., Paris, Gallimard.
Leroy, P. (1992) : "Contribution à une réflexion sur le pouvoir dans les universités françaises à partir de la réalité grenobloise", in Friedberg, E. et Musselin, C. (eds) : *Le gouvernement des universités*, Paris, l'Harmattan.
Lipiansky, S. et Musselin, C. (1995) : *La démarche de contractualisation dans trois universités françaises : Les effets de la politique contractuelle sur le fonctionnement des établissements universitaires*, Rapport d'enquête, CSO, Paris.
Mendelsohn, J. (1992) : "Le rôle du *dean* dans les universités américaines : administratif ou universitaire ?", in Friedberg, E. et Musselin, C. (Eds) : *Le gouvernement des universités*, Paris, l'Harmattan.
Mintzberg, H. (1979) : *The Structuring of Organizations*, Englewood Cliffs, N. J., Prentice Hall.
Moraw, P. (1984) : "Humboldt in Gießen. Zur Professorenberufung einer deutschen Universität der 19. Jahrhunderts", *Geschichte und Gesellschaft*, (10), pp. 47-71.
Musselin, C. (1987) : *Système de gouvernement ou cohésion universitaire : les capacités d'action collective de deux universités allemandes et de deux universités françaises*, Thèse de doctorat de l'Institut d'Etudes Politiques de Paris, Paris.
Musselin, C. (1995a) : "The Academic Profession, States and universities, The case of France, Germany and of the United States", soumis à publication.
Musselin, C. (1995b) : "Les marchés du travail universitaire comme économie de la qualité", soumis à publication.

Musselin, (1995c) : "Pourquoi les universitaires bénéficient-ils de la sécurité de l'emploi ? Regard d'un sociologue sur un problème d'économiste", soumis à publication.
Musselin, C. (1995d) : *La politique de contrats d'établissement dans l'enseignement supérieur, 1988-1993*, Rapport d'enquête CSO Paris.
Passeron, J.-C. (1986) : "1950-1980 : l'Université mise à la question : changement de décor ou changement de cap ?", in Verger, J. (sous la direction de) : *Histoire des Universités en France*, Paris, Bibliothèque historique Privat.
Rémond, R. (1979) : *La règle et le consentement,- Gouverner une société*, Paris, Fayard.
Ringer, F. K. (1969) : *The Decline of the German Mandarins, 1890-1933*, Cambridge, Harvard University Press.
Rothblatt, S. et Wittrock, B. (Eds) (1993) : *The European and American University since 1800 : Historical and Sociological Essays*, Cambridge, Cambridge University Press.
Schimank, U. (1995) : *Hochschulforschung im Schatten der Lehre*, Frankfurt am Main, New York, Campus Verlag.
Scuilli, D. (1986) : "Volontaristic Action as a Distinct Concept : Theoretical Foundations of Societal Constitutionalism", *American Sociological Review*, 51, pp. 743-766.
Torstendahl, R, (1993) : "The Transformation of Professional Education in the nineteenth Century", in Rothblatt, S. et Wittrock, B. (Eds) : *The European and American University since 1800 : Historical and Sociological Essays*, Cambridge, Cambridge University Press.
Touraine, A. (1972) : *Université et société aux Etats-Unis*, Paris, Seuil.
Verger, J. (sous la direction de) (1986) : *Histoire des Universités en France*, Paris, Bibliothèque historique Privat.
Waters, M. (1989) : "Collegiality, Bureaucratization, and Professionalization : a Weberian Analysis", *American journal of Sociology*, 94(5), pp. 945-972.
Weisz, G. (1983) : *The Emergence of Modern Universities in France, 1863-1914*, Princeton N.J., Princeton University Press.
Wittrock, B. (1993) : "The Modern University : the Three Transformations", in Rothblatt, S. et Wittrock, B. (Eds) : *The European and American University since 1800 : Historical and Sociological Essays*, Cambridge, Cambridge University Press.

LES PROFESSIONS DE L'EDUCATION ET DE LA FORMATION

Lille, 25, 26 et 27 septembre 1995

AUTONOMIE DES UNIVERSITAIRES - AUTONOMIE DES UNIVERSITES

Christine Musselin
Centre de Sociologie des Organisations - CNRS
19 rue Amélie - 75 007 Paris

Résumé : Autonomie des universitaires et autonomie des universités ont longtemps été synonymes. Les modes de représentation et de gestion internes des universités étaient en quelque sorte un reflet des modes de représentation et de gestion des professions universitaires. Du doyen, *primus inter pares*, il n'était pas attendu qu'il dirige ou qu'il gère mais surtout qu'il représente et qu'il arbitre : en sa personne se fondait l'autorité de la discipline et l'autorité administrative.

Cependant, au cours des dernières décennies, en France comme dans d'autres pays, il semble que les universités aient progressivement gagné, et se soient progressivement vu reconnue, une capacité de gouvernement propre qui tend à accentuer la tension entre l'autonomie des universitaires et celle de leur établissement. Dans le cas français, la politique de contractualisation mise en oeuvre par la tutelle depuis 1989 a notamment contribué au renforcement des établissements et de l'équipe présidentielle.

Outre les conséquences de cette évolution sur les systèmes d'enseignement universitaire, les contradictions entre autonomie des universitaires et autonomie des universités posent la question de l'articulation entre logique professionnelle et logique organisationnelle.

LES PROFESSIONS DE L'EDUCATION ET DE LA FORMATION

Lille, 25, 26 et 27 septembre 1995

AUTONOMIE DES UNIVERSITAIRES AUTONOMIE DES UNIVERSITES

Christine Musselin
Centre de Sociologie des Organisations - CNRS
19 rue Amélie - 75 007 Paris
tel : 1 40 62 65 70 - fax : 1 47 05 35 55