

**Musselin Christine. *Le marché des universitaires :  
France, Allemagne, États-Unis***

Paris : Presses de Sciences-Po, 2005. – 325 p. (Gouvernances)

**Marc Romainville**

---



**Édition électronique**

URL : <http://journals.openedition.org/rfp/202>

DOI : 10.4000/rfp.202

ISSN : 2105-2913

**Éditeur**

ENS Éditions

**Édition imprimée**

Date de publication : 1 mars 2006

Pagination : 215-217

ISBN : 2-7342-1039

ISSN : 0556-7807

**Référence électronique**

Marc Romainville, « Musselin Christine. *Le marché des universitaires : France, Allemagne, États-Unis* », *Revue française de pédagogie* [En ligne], 154 | janvier-mars 2006, mis en ligne le 14 octobre 2010, consulté le 24 septembre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/rfp/202> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/rfp.202>

---

Ce document a été généré automatiquement le 24 septembre 2020.

© tous droits réservés

---

# Musselin Christine. *Le marché des universitaires : France, Allemagne, États-Unis*

Paris : Presses de Sciences-Po, 2005. – 325 p. (Gouvernances)

Marc Romainville

---

## RÉFÉRENCE

Musselin Christine. *Le marché des universitaires : France, Allemagne, États-Unis*. Paris : Presses de Sciences-Po, 2005. – 325 p. (Gouvernances)  
2005

- 1 Spécialiste reconnue de l'analyse organisationnelle du monde universitaire, Christine Musselin nous livre ici un ouvrage remarquable sur les modes de recrutement des enseignants-chercheurs. Les différents processus qui jalonnent le déroulement du recrutement des universitaires sont analysés pas à pas, de la « construction de l'offre » (décision d'ouverture et définition du poste) au jugement des candidats, en finissant par la négociation éventuelle du salaire de l'universitaire sélectionné.
- 2 Les processus de recrutement qui ont cours dans trois pays (Allemagne, États-Unis, France) font l'objet d'une description fine ainsi que d'une analyse minutieuse (soutenue par d'abondants cadres théoriques) sur la base d'enquêtes comparatives, menées par entretiens auprès de vingt-deux départements universitaires d'histoire et de mathématiques. Au passage, on pourrait juste regretter que l'auteur ne fournisse peut-être pas assez de détails sur les « recruteurs » qui ont fait l'objet de ces entretiens. Trois encadrés, insérés dans le premier chapitre, livrent déjà des informations utiles, mais sans toutefois que l'auteur explicite suffisamment les caractéristiques de ses échantillons. Par exemple, il aurait été intéressant de connaître la part, parmi ces recruteurs, de responsables (directeurs de département, doyens, etc.) et d'enseignants « tous venants », l'ancienneté (en tant qu'universitaires, mais aussi en tant que

« recruteurs ») des membres des commissions de spécialistes interviewés et les modalités qui ont présidé à leur choix (Comment ont-ils été contactés ? Quel a été le taux de refus ?). Mais sans doute ces détails se trouvent-ils dans les comptes rendus complets de ces enquêtes, publiés par ailleurs.

- 3 Les enquêtes par entretiens ont été complétées par une collecte approfondie de données sur les marchés du travail universitaire dans ces trois pays ainsi que sur le cadre statutaire et contextuel dans lequel se déroulent les recrutements étudiés. Le premier chapitre est d'ailleurs consacré à une description détaillée du décor institutionnel et réglementaire au sein duquel prennent place les procédures de recrutement dans chaque pays. On est ici frappé, à l'heure de la mondialisation de l'enseignement supérieur, de la grande diversité des modalités de gestion des carrières entre les pays, à la fois en termes de règlements, de dispositifs, d'acteurs et de principes. L'auteur insiste donc sur la profonde marque qu'ont imprimée l'histoire et le contexte national de chaque pays sur son enseignement supérieur. Pour ne prendre qu'un exemple, autant les procédures françaises font du Ministère le « grand organisateur du marché » pour la construction de l'offre, autant l'absence de loi fédérale régissant l'enseignement supérieur aux USA engendre une différenciation forte entre les établissements.
- 4 Ce sont encore les spécificités nationales qui dominent, au chapitre deux, les procédures de maintien ou d'ouverture de poste. Dans chaque pays, c'est un acteur différent qui influe le plus sur ces décisions en fonction du poids qu'il a su prendre au sein du système national d'enseignement supérieur : les disciplines en France, l'établissement aux USA et les contraintes extérieures imposées par le Ministère en Allemagne. Par contre, la manière de définir le poste est davantage tributaire de la discipline.
- 5 Les trois chapitres suivants constituent, de mon point de vue, la partie la plus innovante et la plus enthousiasmante de l'ouvrage. L'auteur y décrit et analyse en profondeur la manière dont l'évaluation des candidats s'opère, c'est-à-dire les modalités selon lesquelles les commissions prennent leurs décisions (chapitre 3), les critères sur lesquels elles fondent leur jugement (chapitre 4) et *in fine* le profil-type recherché ainsi que les facteurs qui influent sur ce profil dans chaque département.
- 6 Il est impossible de rendre compte ici de la somme d'observations et d'analyses fournies dans ces trois chapitres. À de nombreuses reprises, elles bousculent des lieux communs sur les modes de recrutement dans les universités, par exemple lorsque l'auteur conclut au caractère tacitement normé et finalement consensuel du fonctionnement des commissions, caractère imputable à la maîtrise des conventions et des codes informels qui les régissent. Compte tenu de l'orientation de la présente revue, nous n'évoquerons, dans cette note critique, que la place (très relative...) qu'occupent les critères liés à l'enseignement dans le processus de formation du jugement.
- 7 Le lecteur qui appellerait de ses vœux une plus grande prise en compte des critères pédagogiques dans la gestion des carrières dans l'espoir de revaloriser la mission d'enseignement dans les universités terminera la lecture de l'ouvrage pour le moins perplexe, voire franchement abattu... Bien sûr, on ne sera guère surpris que le critère de sélection premier et principal soit celui de la qualité de la recherche. Parfois, dans les établissements les plus prestigieux de ce point de vue, il est même affiché clairement comme déterminant, sans concession possible pour d'autres : tel

établissement cherche à recruter des chercheurs exceptionnels et « *tant mieux si, de temps en temps, ils sont de bons enseignants. S'ils sont mauvais enseignants, tant pis* » (p. 196).

- 8 Ce qui ne laisse pas d'inquiéter par contre, c'est le fait que même les recruteurs qui déclarent prendre aussi en compte les qualités d'enseignement (davantage en histoire qu'en mathématiques) semblent avoir recours à ce critère principalement en creux. Autrement dit, ils ne recherchent pas explicitement un « bon » enseignant, tout au plus éviteront-ils un « très mauvais »... L'exemple extrême rappelé à la page 149 est éclairant à ce sujet : il a vraiment fallu que John Nash, qui obtiendra pourtant le prix Nobel d'économie en 1994, ait un profil psychologique très particulier qui le rendait inapte à l'enseignement pour qu'il ne soit pas recruté à Princeton ! Lorsque les lettres de recommandation, qui sont parfois demandées par les commissions des départements américains, portent sur l'enseignement, ce sont à nouveau de mauvaises recommandations qui peuvent être motifs de rejet. Dans ce sens-là, la qualité de l'enseignement joue, mais les très nombreux entretiens menés par l'auteur ne semblent pas l'avoir fait rencontrer une seule situation dans laquelle, en fonction des charges d'enseignement particulièrement stratégiques à assurer par le candidat, on cherchait, positivement et avant toutes autres choses, un « excellent » enseignant.
- 9 Le fait que la qualité de l'enseignement ne soit en définitive prise en compte que rarement et plutôt comme critère dirimant, d'exclusion en cas de manquements graves aboutit à reléguer ce critère en dernière place, après les potentialités du candidat à se révéler un « bon collègue », c'est-à-dire un collègue convivial, agréable à vivre, modeste et coopératif. En sus du « chercheur avant tout », on prospecte davantage un « bon citoyen » plutôt qu'un « bon enseignant ».
- 10 Plusieurs explications de cet état de fait sont fournies par les recruteurs eux-mêmes. La plus brutale serait que l'enseignement ne requiert pas d'aptitudes particulières ! (p. 168). Mais la plus fréquente réside dans le sentiment de l'absence de critères pour juger de la qualité d'un « bon » enseignant. Autant la confiance est grande en ce qui concerne la validité des critères mesurant la qualité scientifique, autant les recruteurs semblent désemparés face à l'évaluation de la qualité de l'enseignement : « *il n'y a strictement aucun critère pour définir un enseignement de qualité* », « *ce sont des choses que l'on ne peut pas objectiver* » (p. 169). Sauf, à nouveau en creux, si l'on perçoit le candidat comme franchement « endormant » ou « arrogant ». Le plus frappant est sans doute ce contraste fort et sans doute caricatural entre les deux domaines. Du côté de la recherche, les commissions fonctionnent comme si elles disposaient de critères et d'indices standardisés, assurant d'office un jugement valide et dénué d'incertitude. Elles semblent donc faire fi des critiques pourtant récurrentes en la matière (comme la cooptation des auteurs au sein de certaines revues) et du fait que les travaux de recherche ne soient que rarement analysés en détail : seuls des « signaux » sont pris en compte, comme le type de revue dans lesquels ont été publiés les articles du candidat sans qu'ils soient lus. Du côté de l'enseignement, on nagerait par contre en pleine incertitude quant aux critères de qualité... On voit donc ici toute l'importance de la diffusion de travaux portant précisément sur l'analyse des dimensions de la qualité de l'enseignement universitaire. À titre d'exemple, citons ceux d'Apodaca & Grad (2005) qui ont analysé statistiquement les dimensions sous-jacentes aux questionnaires d'évaluation des enseignements par les étudiants utilisés dans deux universités espagnoles. Appuyés par une analyse conceptuelle de l'acte d'enseigner, ces résultats

permettent de mettre en évidence des critères à partir desquels il serait valide de mesurer la qualité d'un enseignement universitaire.

- 11 Signalons enfin que l'ouvrage se termine par deux chapitres complémentaires. L'un porte sur les modalités de la « fixation des prix », c'est-à-dire l'éventuelle négociation sur le salaire et les conditions de travail. Ce chapitre concerne essentiellement les États-Unis où la grande autonomie des établissements autorise de telles pratiques, même si elles sont en définitive plus encadrées que ce que l'on croit. Le dernier chapitre resitue les procédures de recrutement dans la dynamique plus générale des carrières au sein des trois systèmes universitaires envisagés.
- 12 Une des caractéristiques de l'approche de recherche présentée dans cet ouvrage réside dans l'absence d'observation *in situ* qui aurait, en la matière, posé d'évidents problèmes réglementaires. Si cette option correspond aussi à des choix méthodologiques abondamment et pertinemment justifiés par l'auteur (volonté de n'entrer ni dans la logique des cas particuliers, ni dans celle des dynamiques spécifiques des réunions des commissions), on ne peut exclure qu'existent, comme le signale elle-même Musselin, des écarts non négligeables entre les discours des recruteurs (surtout des responsables universitaires) et leurs pratiques effectives au sein des commissions. D'éventuelles rationalisations *a posteriori* visant à renvoyer une image juste et « scientifique » des modes de sélection des universitaires ne sont donc pas à exclure.
- 13 Au final, on ne peut que conseiller la lecture de cet ouvrage qui vient à point nommé, à de très nombreux égards. Sa thématique de recherche me paraît d'abord particulièrement pertinente en regard des procédures d'amélioration de la « qualité », à l'heure où les démarches et les agences du même nom envahissent l'enseignement supérieur. En effet, la qualité des activités de recherche, d'enseignement et de service d'un département ou d'une université reste fondamentalement tributaire de la pertinence des engagements qui y ont été opérés. À l'heure d'un renouvellement considérable du corps enseignant universitaire, de nombreux pays s'interrogent, par ailleurs, sur la manière de gérer leur système d'enseignement supérieur, en général, et les carrières universitaires, en particulier. Comment, tout à la fois, promouvoir et encadrer la diversification des établissements qu'a engendrée la massification ? Comment assurer aux universitaires un développement professionnel satisfaisant face à l'évolution des exigences de la profession (augmentation considérable des charges de services, pression internationale sur la recherche accrue, etc.) ? Enfin, il est encore plus évident qu'une pareille réflexion sur le fonctionnement organisationnel des carrières universitaires est indispensable au bon déroulement du processus de Bologne et en particulier à ses objectifs de mobilité enseignante.

---

## BIBLIOGRAPHIE

## Référence

P. Apodaca & H. Grad (2005). « The dimensionality of student ratings of teaching ». *Studies in Higher Education*, vol. 30, n° 65, p. 723-748.

## AUTEURS

**MARC ROMAINVILLE**

Université de Namur