

Les personnels de l'enseignement supérieur : débats historiques et perspectives européennes

Séverine Louvel

► **To cite this version:**

Séverine Louvel. Les personnels de l'enseignement supérieur : débats historiques et perspectives européennes. Hollard, M., et Saez, G. Politique, science et action publique - La référence à Pierre Mendès France et les débats actuels, Presses de l'université de Grenoble, pp.197-209, 2010. halshs-00576357

HAL Id: halshs-00576357

<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00576357>

Submitted on 14 Mar 2011

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 personnels de l'enseignement supérieur : débats historiques et perspectives européennes

Séverine Louvel

Pour citer cette publication :

Louvel, S., « Les personnels de l'enseignement supérieur : débats historiques et perspectives européennes », in Hollard, M., et Saez, G., (dir.) *Politique, science et action publique - La référence à Pierre Mendès France et les débats actuels*, Grenoble, Presses de l'université de Grenoble, p. 197-209.

Introduction

L'emploi scientifique occupe une place de premier plan dans les propositions du colloque de Caen de novembre 1956 pour consolider le système national de la recherche. Parmi les « douze points »¹ sur lesquels se conclut le colloque figurent ainsi l'établissement d'un plan décennal d'expansion qui prévoit un décuplement du personnel de la recherche et de l'enseignement supérieur, l'instauration de mesures facilitant la mobilité entre établissements de recherche, grandes écoles et universités, la mise en place de règles de recrutement permettant de faire appel à tous les talents, notamment aux personnalités scientifiques étrangères, la définition d'un statut pour les personnels de la recherche, enfin la revalorisation des carrières salariales des chercheurs et des universitaires. Si certaines revendications seront satisfaites par la suite (comme l'attribution d'un statut de contractuel de droit public aux chercheurs du CNRS, puis d'un statut de fonctionnaire aux chercheurs des établissements publics en 1984), bon nombre d'interrogations et de propositions restent encore d'actualité.

Ce chapitre propose alors de retracer les principaux points des débats ayant trait à l'emploi scientifique en France au cours de ces dernières décennies, et de les inscrire dans un contexte européen. Devant l'ampleur de la tâche, un choix s'imposait. Il a été suggéré par l'actualité récente relative à l'enseignement supérieur, notamment par l'adoption de la loi « LRU » n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités, et du décret n° 2009-460 du 23 avril 2009 modifiant le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 régissant les statuts des enseignants-chercheurs. Ce chapitre développe ainsi une rétrospective historique, doublée d'un regard européen, sur quatre grands champs d'interrogation autour de l'emploi et des carrières universitaires depuis les années 1960 : les statuts, la démographie, les recrutements et les carrières, enfin les conditions d'exercice de la profession. Cette réflexion s'appuie sur la dizaine de rapports publics consacrés à ces débats depuis les années 1970², ainsi que sur des travaux comparatifs de sociologues français et étrangers.

Les statuts : titulaires versus contractuels

La prolifération des statuts, et la précarité d'une proportion significative d'universitaires, suscitent de manière récurrente réflexions et inquiétudes. Les questionnements s'orientent

¹ *Les Cahiers de la République* (1957).

² Notamment DeBaecque (1974) ; Quermonne (1981) ; Quenet (1993) ; CERC (1992) ; Fréville (2001) ; Espéret (2003) ; Belloc (2003) ; Schwartz (2008) ; IGAENR (2004).

sur les moyens dont disposent les universités pour accompagner les variations des effectifs étudiants. La massification de l'enseignement supérieur au cours des années 1960 se traduit tout d'abord par des recrutements très importants, et par une croissance annuelle des effectifs des enseignants à l'université de l'ordre de 14,5% entre 1961 et 1971³. Les recrutements concernent notamment les « assistants » qui ne bénéficient pas du même statut selon les disciplines : la quasi-totalité (94,2% en 1981⁴) des assistants en science sont titulaires, alors que leurs homologues des sciences humaines et sociales sont contractuels. D'autres catégories de personnel, contractuels ou vacataires, se développent également, avec comme conséquence une multiplication des statuts des personnels enseignants (jusqu'à 10 à 15 dans certaines structures)⁵. Au début des années 1980, la proportion de non-fonctionnaires (supérieure à 20%) devient un enjeu politique crucial, et une série de mesures permet de la ramener, toutes disciplines confondues, à 15% environ à la fin des années 1980⁶ : interdiction de recruter des vacataires de plus de 27 ans en 1983, titularisation des assistants en sciences humaines et sociales, lettres, droit, économie et gestion en 1984. Les interrogations sur la précarité ne disparaissent pas pour autant. Les mêmes causes produisant, en la matière, les mêmes effets, une nouvelle vague d'augmentation des effectifs étudiants dans la seconde moitié des années 1990 entraîne un recours important à des contractuels et à des vacataires, et ce malgré un accroissement significatif du nombre de postes de titulaires au début des années 1990 (de 36000 en 1990 à 50000 en 1992⁷). Les contractuels de cette période sont les « allocataires moniteurs » (statut créé en 1989), doctorants qui réalisent un tiers de service d'enseignant chercheur ; ainsi que les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) employés à mi-temps ou à temps plein. Tout d'abord réservés aux titulaires du Capes ou de l'agrégation qui préparent un doctorat et aux jeunes docteurs qui s'engagent à se présenter aux concours de l'enseignement supérieur et de la recherche (Décret n° 88-654 du 7 mai 1988), les contrats d'ATER sont par la suite étendus aux doctorants en fin de thèse (Décret n° 89-795 du 30 octobre 1989). Enfin, les universités affrontent également la croissance des effectifs étudiants par un recours important aux professeurs du second degré affectés dans le supérieur, titulaires de l'agrégation (PRAG) ou du CAPES (PRCE).

Dans les années 2000, la proportion de non-fonctionnaires parmi les enseignants est revenue à un niveau sensiblement identique à celui que les mesures énergiques du début des années 1980 visaient à faire baisser, soit 20%⁸. La précarité reste ainsi, depuis les années 1960, un sujet fortement débattu et hautement sensible. Ce constat n'est pas spécifique à la France, bien que les comparaisons internationales en la matière requièrent une grande prudence. En effet, le périmètre du « personnel contractuel » dépend des règles nationales qui organisent l'emploi des universitaires. Lorsqu'une partie des universitaires accède au fonctionnariat (comme en France, Allemagne, Italie, Espagne ou en Suède), les contractuels désignent alors les non fonctionnaires. En comparaison internationale, la France se situe alors dans une moyenne basse (le personnel contractuel enseignant représente autour de 30% en Italie, de 40% en Allemagne⁹). Le système français présente aussi comme particularité de permettre un accès précoce au fonctionnariat (accès en moyenne au statut de maître de conférences entre 30 et 35 ans). En Allemagne en revanche, les seuls fonctionnaires sont les professeurs titulaires de chaires, statut très prestigieux auxquels les universitaires accèdent après 40

³ CERC (1992).

⁴ Quermonne (1981) page 71.

⁵ Ibid.

⁶ CERC (1992) p. 22

⁷ Quenet (1993)

⁸ Schwartz (2008)

⁹ Ibid.

ans¹⁰. Lorsque tous les universitaires sont des employés de leur université (comme en Finlande, au Royaume-Uni ou aux Etats-Unis), les contractuels désignent généralement les universitaires employés sur des contrats de courte durée, avec de faibles perspectives de renouvellement ou de stabilisation dans l'emploi. Le personnel contractuel représente environ 40% des emplois enseignants et chercheurs en Finlande¹¹, 30% au Royaume-Uni, mais la notion de précarité est alors plus floue. Par exemple, au Royaume-Uni, les universitaires et les chercheurs en contrat à durée indéterminée ne bénéficient pas d'un emploi totalement protégé, les établissements utilisant si nécessaire leurs possibilités de licenciement. C'est ainsi qu'en 2005, l'*Imperial College* de Londres a mis fin à une trentaine de CDI de tous niveaux dans le département de médecine, dont le budget était déficitaire¹². Par ailleurs, tous les contrats à durée déterminée ne sont pas précaires. C'est que ce souligne notamment C. Musselin à propos des universitaires employés aux Etats-Unis en *tenure track*, c'est-à-dire en CDD, mais qui accèdent pour la plupart à la *tenure*, c'est-à-dire à la titularisation. Ces universitaires sont alors exclus de la proportion de 40% de personnel contractuel des universitaires américaines¹³.

La démographie : gestion prévisionnelle et problématique du « vivier »

Les rapports successifs¹⁴ déplorent la politique de « *stop and go* » en vigueur depuis les années 1960, en lieu et place d'une gestion prévisionnelle des emplois qui intégrerait les évolutions des effectifs étudiants et de la pyramide des âges des universitaires : recrutements massifs des années 1960 à 1977 ; rigueur jusqu'en 1988 ; création de postes entre 1988-1998 ; baisse du nombre de postes ouverts entre 1998 et 2007, sauf en 2002. Ils identifient plusieurs conséquences dommageables aux recrutements « en accordéon » : blocage majeur des carrières dans les années 1980 (beaucoup de maîtres de conférences promouvables, mais très peu de postes de professeur) ; dégradation ou, au mieux, maintien du taux d'encadrement des étudiants (au début des années 2000, le taux d'encadrement moyen - 19 étudiants par enseignant - revient au niveau de la fin des années 1980 grâce aux créations de postes des années 1990)¹⁵ ; enfin menace sur le renouvellement des disciplines. Cette dernière inquiétude, liée au vieillissement des corps d'enseignants chercheurs, pointe dès les années 1980. Les départs à la retraite massifs qui se profilent dans les années 2000 accroissent son acuité. Les lettres et la médecine sont particulièrement touchées : le taux de départs en retraite s'y élève à environ 40% sur la période 2006-2015, contre 30% en Sciences¹⁶. Face à ce problème majeur, aucun scénario ne paraît véritablement satisfaisant (fixation d'un taux de recrutement constant, recrutement en compensation stricte des départs, recrutements massifs sur des CDD de « moyenne durée » (5 ans) avant une titularisation sélective, etc.)¹⁷.

Une bonne gestion de la démographie des universitaires suppose également la formation, en amont, d'un nombre suffisant de docteurs. La question de la taille du « vivier » revient de manière récurrente, bien que posée en des termes très différents. Dans les années 1980, l'inquiétude porte sur la faiblesse de ce vivier, le nombre de thèses stagnant quasiment

¹⁰ Musselin (2005) et Schwartz (2008)

¹¹ IGAENR (2004)

¹² Ambassade de France au Royaume-Uni (2006)

¹³ Schwartz (2008) et Musselin (2005).

¹⁴ Notamment CERC (1992) et Fréville (2001)

¹⁵ Fréville (2001)

¹⁶ Schwartz (2008)

¹⁷ Léridon (2004)

autour de 6000 par an¹⁸. La politique très volontariste qui s'en suit (monitorats et ATER, cf. *supra* ; doublement des allocations de thèse entre 1988 et 1993) porte ses fruits. En 1990 et 1991, le nombre d'inscriptions en thèse progresse de manière spectaculaire, en sciences exactes (+31%) et surtout en lettres et sciences humaines (+57%). A plus long terme, le vivier de docteurs se reconstitue, avec environ 10000 soutenances par an dans les années 1990¹⁹. Des inquiétudes inverses voient alors le jour : l'enseignement supérieur français ne forme-t-il pas « trop » de docteurs ? Plus précisément, le nombre de docteurs qui espèrent obtenir un emploi académique n'est-il pas trop élevé ? Les débats sur le devenir des docteurs et sur les goulets d'étranglement à l'entrée du monde académique se multiplient alors : non pas que le problème soit nouveau, mais plutôt que plusieurs dispositifs (contrats d'ATER et surtout post-doctorats, terme qui apparaît alors) accroissent les « files d'attente ». Les années 2000 voient ainsi une progression constante des emplois post-doctoraux, avec toutefois des écarts considérables entre disciplines. Selon une étude du CEREQ (centre d'études et de recherche sur les qualifications), 31% des docteurs de 2001 déclarent avoir occupé un emploi post-doctoral entre 2001 et 2004 (7% en droit, économie et gestion ; 59% en chimie)²⁰. Cette progression se retrouve dans l'origine des maîtres de conférences nouvellement recrutés. Toutes disciplines confondues, les post-doctorants représentent 33,5% des nouveaux recrutés en 2008 (contre 13,2% en 2000). Ils remplacent alors les ATER comme principal vivier de recrutement des maîtres de conférences (les ATER non fonctionnaires représentent en 2008 22,2% des nouveaux recrutés)²¹.

Particulièrement vifs à l'échelle internationale, les débats sur les doctorants et les docteurs ne portent pas seulement sur les perspectives de carrière. La réflexion s'engage également sur le statut professionnel de ces jeunes chercheurs, sur les relations qu'ils entretiennent avec les scientifiques titulaires, enfin sur leur place dans les systèmes nationaux de recherche. Les comparaisons internationales font alors apparaître, derrière des problématiques communes (employabilité des docteurs en dehors du secteur académique, précarisation de l'emploi scientifique *via* le post-doctorat, etc.), la persistance de modèles nationaux²². Aux Etats-Unis et en Grande-Bretagne, le doctorat et le post-doctorat s'apparentent à un contrat individuel passé entre un jeune chercheur et un encadrant, autour d'un engagement réciproque à produire des connaissances. Les doctorants étant amenés à faire leurs preuves dans plusieurs laboratoires avant de postuler à des emplois stables, ce contrat se limite au temps de la thèse et il ne comporte pas spécifiquement de soutien au recrutement après la thèse. Quant à eux, les post-doctorants sont considérés comme des professionnels à part entière, indispensables au fonctionnement des laboratoires et pas simplement en attente d'un emploi stable. Le système allemand²³ porte l'empreinte du statut élevé des professeurs. Doctorat et post-doctorat relèvent d'un contrat fortement personnalisé, et organisé autour d'une relation de maître à élève. Les jeunes chercheurs bénéficient d'une très faible autonomie : ils travaillent sur les projets du professeur, dépendent de son soutien et de ses réseaux, tant qu'ils n'accèdent pas eux-mêmes au statut de professeur. Enfin, le modèle français constitue un intermédiaire entre les modèles anglo-saxons et allemand. À l'instar de l'Allemagne, la relation entre doctorant et encadrant tend à être relativement personnalisée, marquée du sceau de l'apprentissage²⁴, et caractérisée par l'attente forte d'un soutien de l'encadrant dans

¹⁸ Quenet (1993)

¹⁹ DGRT (2001)

²⁰ Giret (2006)

²¹ MESR (2008)

²² Lanciano-Morandat et Nohara (2003) et Musselin (2005)

²³ *Ibid.*

²⁴ Louvel (2006)

la recherche d'un poste. Toutefois, l'absence fréquente de dépendance financière directe des doctorants vis-à-vis de leurs encadrants (*via* les allocations de recherche ministérielles, mais également de financements régionaux, européens, etc.) tempère cette personnalisation. Le contrat doctoral français a ainsi pu être qualifié de contrat « institutionnel », conclu entre les doctorants et le laboratoire dans lequel ils se forment, se socialisent à la recherche, et sont ensuite susceptibles d'être recrutés (du fait de l'éventualité d'un recrutement « local », cf. *infra*). Deux évolutions sont susceptibles de rapprocher la France des modèles anglo-saxons. Tout d'abord, le développement des post-doctorats, associé aux dispositions contre le « localisme » des recrutements, affaiblira probablement ce contrat institutionnel entre doctorant et laboratoire de thèse. Cette inflexion contribuera aussi à faire des post-doctorants, statut relativement récent dans le paysage de la recherche française, de véritables professionnels de la recherche, plutôt que de jeunes chercheurs en « attente » d'un emploi ou en « complément » de formation. Ensuite, le contrat doctoral instauré par le décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 (décret relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche) fait du contrat de thèse un véritable contrat de travail entre le doctorant et l'établissement d'enseignement supérieur ou de recherche. Dès lors, il accentuera vraisemblablement la dépersonnalisation de la relation au directeur de thèse.

Recrutements et carrières

Le troisième chantier de débats touche aux règles qui organisent les recrutements et les carrières des universitaires titulaires. Les cinq procédures qui se succèdent depuis les années 1960²⁵ traduisent la recherche d'une conciliation entre l'établissement de critères nationaux et le respect de l'autonomie de choix des universités²⁶. La précarité de cet équilibre se lit dans les modifications des rôles respectifs, et de l'ordre d'intervention, de l'instance nationale (dénommée successivement : comité consultatif des universités entre 1945 et 1972 ; conseil supérieur des corps universitaires entre 1972 et 1979 ; conseil supérieur des universités entre 1979 et 1992 ; enfin conseil national des universités ou CNU depuis 1992) et de l'instance locale (commission de spécialistes de 1979 à 2007, comité de sélection depuis) qui examinent les candidatures. Jusqu'en 1984, l'instance nationale intervient avant (inscription des candidats sur les listes d'aptitude à l'enseignement supérieur) et après l'instance locale (elle statue sur son choix). A deux reprises entre 1984 et 1997 (entre 1988-1992 et 1995-1997), l'instance nationale intervient seulement après l'instance locale en statuant sur son choix. Entre 1984-1988, 1992-1995, et depuis 1997, l'instance nationale intervient seulement avant l'instance locale (via l'inscription des candidats sur les listes d'aptitude puis sur les listes de qualification aux emplois de maîtres de conférences et de professeurs). Enfin, il faut signaler que ces procédures ne s'appliquent pas aux professeurs en droit, gestion, économie et science politique, recrutés par le concours national de l'agrégation du supérieur.

L'adéquation des procédures aux politiques d'emploi scientifique des universités, ainsi que leurs effets sur la qualité des recrutements et des promotions, sont fortement discutés. L'existence d'une instance nationale de qualification des candidats est vue comme une indispensable garantie de qualité. Eu égard aux moyens limités dont il dispose pour s'acquitter d'une tâche très lourde, le fonctionnement du CNU a pu être qualifié de « miraculeux »²⁷. Toutefois, la qualification nationale soulève plusieurs interrogations : elle

²⁵ Schwartz (2008)

²⁶ Quenet (1994)

²⁷ Fréville (2001)

freine le recrutement d'universitaires étrangers (qui connaissent mal les procédures et le calendrier du CNU), elle entretient les « files d'attente » à l'entrée du monde académique (les qualifiés pouvant se percevoir comme des « reçus-collés »²⁸), elle instaure des inégalités entre disciplines (la sélectivité de la qualification varie fortement d'une section du CNU à l'autre). L'extension, par le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009, des prérogatives du CNU à l'évaluation quadriennale des universitaires, confirme toutefois l'attachement, dans le système français, à un cadre national d'évaluation. Jusqu'alors, il n'existait aucune procédure institutionnelle d'évaluation des universitaires français en dehors des avancements de grade (passage à la hors-classe pour les maîtres de conférences, à la première classe ou à la classe exceptionnelle pour les professeurs) et des promotions de corps. Cette lacune n'empêchait pas que les universitaires impliqués dans des programmes de recherche soient soumis à des évaluations fréquentes de leurs activités (au cours des procédures de réponse à des appels d'offre, de soumission de publications, etc.). Les missions élargies du CNU soulèvent la question des moyens pour les accomplir, ainsi que des critères d'évaluation, étant entendu que ce rôle nouveau du CNU s'inscrit dans une refonte d'ensemble du système d'évaluation de l'enseignement supérieur et de la recherche en France, dont le pivot est l'AERES (Agence d'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur) créée en 2006. L'AERES, dans un objectif de standardisation des procédures évaluatives, doit fournir au CNU les critères d'évaluation des universitaires, parmi lesquels figure la définition controversée des enseignants chercheurs « publiants ».

L'extension des prérogatives du CNU s'inscrit dans une tendance internationale à la consolidation de systèmes d'évaluation de la recherche (Lange et Louvel 2009). Selon les pays, l'évaluation individuelle permet d'individualiser les carrières, voire les rémunérations (c'est le cas en Espagne), et/ou de moduler les financements aux départements ou centres de recherche. Certains pays ont établi un cadre national d'évaluation, garant d'une standardisation des procédures (France, Espagne, Italie, Royaume-Uni) alors que d'autres maintiennent une diversité de procédures (c'est le cas de l'Allemagne, où chaque *Land* dispose de son système d'évaluation de la recherche).

Les anciennes commissions de spécialistes font quant à elles l'objet de nombreuses critiques. D'une part, plusieurs rapports leur reprochent un fonctionnement opaque, et qui donne une « prime au local » lors des recrutements et des promotions. Dès le rapport De Baecque (1974), le localisme est tenu responsable des pires maux de l'université française (clientélisme, immobilisme, etc.). À ce jour, aucune étude empirique ne permet toutefois de mesurer rigoureusement l'ampleur du phénomène. « L'endo-recrutement » des professeurs parmi les maîtres de conférences du même établissement est certes un indicateur intéressant (60,3 % en 2008, 56,5% en 2007, 59,2% en 2006, 58,2 % en 2005)²⁹, de même que le taux de maîtres de conférences recrutés parmi les docteurs de l'établissement (moins d'un tiers en 2008, soit le taux le plus bas de la décennie³⁰). Ces données indiquent une baisse tendancielle du localisme à l'entrée dans la carrière, qui s'explique probablement par l'instauration de politiques d'établissement ou de département visant à contrecarrer un phénomène fortement décrié. Ces statistiques posent toutefois plusieurs problèmes : elles masquent des différences considérables entre disciplines ou établissements, elles ne tiennent pas compte de la présence ou de l'absence d'un vivier local de candidats (une petite université qui ne délivre pas de doctorat dans une discipline ne pourra par définition pas recruter de local), etc. La politique

²⁸ Quenet (1994)

²⁹ Source : *Origine des enseignants-chercheurs recrutés lors de la campagne 2008, ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.*

³⁰ Idid.

des établissements à l'égard des candidats locaux diffère fortement selon les pays³¹. En Allemagne, le localisme est proscrit à tous les stades de la carrière universitaire. Aux Etats-Unis, et contrairement à certaines idées répandues, la mobilité n'est obligatoire que pour l'accès au premier emploi après le doctorat. Par la suite, et hormis dans quelques universités très prestigieuses, les universitaires peuvent le plus souvent être promus et titularisés dans le même établissement.

D'autre part, la mise en œuvre d'une véritable politique d'emploi serait entravée par le cadre rigide dans lequel travaillent les commissions de spécialistes : calendrier contraint par les campagnes annuelles de recrutement, commissions élues pour quatre ans, avec une composition identique pour tous les postes. Le remplacement des commissions de spécialistes par des comités de sélection, établi par l'article 25 de la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités, répond à certaines de ces critiques, tout en soulevant de nouvelles interrogations. En effet, les comités de sélection introduisent une flexibilité qui faisait défaut, selon plusieurs analyses, aux commissions de spécialistes. Ces comités sont formés pour chaque recrutement, ils sont composés d'enseignants chercheurs ou personnels assimilés pour moitié au moins extérieurs à l'établissement (ce qui est considéré comme une barrière contre le localisme), et pour moitié au moins spécialistes de la discipline. Ils sont nommés par le conseil d'administration en formation restreinte, après avis du conseil scientifique, et sur proposition du président. Autre élément de flexibilité, les postes sont désormais publiés « au fil de l'eau » et non plus à l'occasion de campagnes annuelles de recrutement. Comme le souligne le rapport Schwartz (2008), les comités *ad hoc* sont courants à l'étranger. Toutefois, les décisions de constitution du comité et de sélection des candidats se prennent généralement à l'échelle du département. Dans le cas français, le pouvoir important du président dans la formation des comités et dans leur fonctionnement (il dispose d'un droit de veto sur le(s) nom(s) que le conseil d'administration transmet au ministre sur proposition du comité de sélection), suscite alors de fortes inquiétudes.

Conditions d'exercice de la profession

Premier élément de débat sur les conditions d'exercice des universitaires français, la faiblesse des rémunérations. Cette préoccupation, source supposée de la difficulté à susciter des vocations, figure déjà dans le colloque de Caen, et se retrouve par la suite dans plusieurs rapports³². Une étude récente conclut même à une dégradation significative des revenus des universitaires depuis les années 1980³³. Les auteurs établissent une baisse de 20% à 25%, entre 1981 et 2004, de la valeur des carrières des universitaires, définie comme la somme des salaires nets réels sur l'ensemble de la carrière. Selon eux, cet effritement des traitements entraîne deux conséquences bien connues des économistes du travail : d'une part, la faiblesse des incitations salariales provoque une baisse de l'effort et de la productivité (mécanisme de risque moral) ; d'autre part la moindre attractivité des carrières universitaires conduit à des changements, difficiles à mesurer, dans les caractéristiques des nouveaux recrutés (mécanisme d'anti-sélection). Face à la faiblesse des traitements, le recours des universitaires à des compléments salariaux est mal connu. En 1992, le CERC (Centre d'Etudes sur les Revenus et les Coûts) publie une estimation, unique à ce jour, de la totalité des revenus des universitaires, obtenue grâce à une enquête par questionnaires³⁴. Les revenus totaux incluent

³¹ Musselin (2005)

³² Notamment le rapport Belloc (2003), et très récemment le rapport Hoffmann (2008).

³³ Bouzidi, Jaaidane et Gari-Bobo (2007)

³⁴ CERC (1992)

les traitements, les rémunérations complémentaires (perçues dans le cadre de l'exercice des fonctions d'universitaire : heures complémentaires, indemnités, etc.) et accessoires (consultance, formation continue...). L'enquête met en évidence de gros écarts entre disciplines : à titre d'exemple, les revenus statutaires représentent 80 à 90% des revenus en sciences humaines, contre 60 à 70% en droit, économie et gestion, l'écart s'expliquant essentiellement par le poids des revenus accessoires dans ce dernier groupe de disciplines. Le plan en faveur des carrières dans l'enseignement supérieur et la recherche lancé en septembre 2009 vise notamment à rendre les carrières salariales plus attractives : revalorisation des débuts de carrière avec la prise en compte du doctorat, des contrats ATER et post-doctoraux dans le calcul de l'ancienneté au moment du recrutement comme maître de conférences ; recrutement de maîtres de conférences sur des chaires communes entre université et établissement de recherche, bénéficiant d'une décharge d'enseignement et d'une prime d'excellence ; revalorisation des milieux de carrière par l'alignement des grilles salariales des professeurs des universités sur celles des directeurs de recherche des établissements de recherche ; enfin attribution de primes par les établissements, sur leurs ressources propres.

Bien que fréquentes, les comparaisons internationales en matière de rémunération des universitaires sont complexes. En effet, elles supposent de rapprocher des systèmes nationaux très différents en matière de statuts, de degré de centralisation des décisions salariales, de marges de négociation des universitaires, etc. Un rapport de 2004 se risque toutefois à cet exercice périlleux sur sept pays européens (Allemagne, Espagne, Finlande, France, Irlande, Italie, Royaume-Uni)³⁵. Il conclut à des écarts salariaux peu marqués en début de carrière, et qui se creusent en milieu (professeurs de deuxième classe pour la France) et en fin de carrière (accès à la classe exceptionnelle des professeurs des universités). La France occupe alors une position intermédiaire dans l'échantillon considéré, à interpréter avec prudence compte tenu des réserves méthodologiques exposées ci-dessus.

Le deuxième élément du débat relatif au(x) métier(s) universitaire(s) concerne la multiplicité de leurs activités et leur répartition entre enseignement et recherche. Les rapports successifs insistent tout d'abord sur les transformations majeures du métier des universitaires au cours des dernières décennies, avec en toile de fond un accroissement des activités d'ingénierie pédagogique (sous l'effet de l'augmentation des effectifs étudiants, du développement de filières professionnalisantes, de la création d'antennes universitaires, etc.), ainsi que de gestion et d'administration de la recherche (réponse à des appels d'offre, gestion des contrats, etc.). Une enquête par questionnaires³⁶ a récemment pris la mesure du malaise des universitaires vis-à-vis de cette transformation de leurs activités : 65% des répondants estiment ainsi que leurs tâches administratives et pédagogiques se sont considérablement alourdies, alors qu'ils ne perçoivent pas d'augmentation de leur charge de travail en recherche. Les enseignants chercheurs les plus directement engagés dans des dispositifs de professionnalisation (disciplines « appliquées », Instituts Universitaires de Technologie, cycles professionnels courts, etc.) expriment davantage un sentiment de « secondarisation » de leur métier. Les charges pédagogiques et administratives posent deux problèmes : leur reconnaissance dans les décisions de promotion ; leur compatibilité avec la mission de recherche des universitaires. C'est ainsi que dès les années 1980, les rapports posent les questions sensibles de leur évaluation et de leur prise en compte dans les carrières, ainsi que de la modulation des services d'enseignement en fonction des activités « d'intérêt collectif » et des activités de recherche³⁷. Le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009 introduit la modulation

³⁵ IGAENR (2004)

³⁶ Faure et Soulié (2006)

³⁷ Notamment Quenet (1994), Espéret (2001) et Belloc (2003)

des services sur décision du président ou du directeur d'établissement, après consultation du directeur de la composante d'enseignement et de l'unité de recherche, et après accord écrit de l'intéressé. La modulation se fonde sur l'évaluation quadriennale, produite par le CNU, des activités d'enseignement et de recherche. Cette réforme rapproche le système français des règles en vigueur à l'étranger, où le plus souvent l'établissement fixe la charge d'enseignement.

Conclusion

Pour conclure, les grandes interrogations relatives à l'emploi, à la carrière et au métier des personnels de l'enseignement supérieur français peuvent être doublement mises en perspective. Dans le contexte français, elle s'inscrivent tout d'abord dans des transformations plus larges de la gestion des emplois publics, qui se déploient autour de trois scénarii controversés (Desmarais, Jeannot, Louvel et al. 2007) : un scénario d'individualisation des rémunérations et des carrières, orientée par l'évaluation des performances individuelles, et mettant fin à une gestion des carrières publiques jugée bureaucratique ; un scénario de dualisation des emplois, dans lequel la juxtaposition d'emplois précaires et titulaires est censée introduire de la flexibilité dans les recrutements ; enfin un scénario de professionnalisation, qui suppose de réfléchir à la diversité des métiers, et de gérer de manière différenciée les parcours professionnels. Dans un contexte international, les évolutions décrites dans ce chapitre renvoient à un mouvement général de « banalisation » des professions académiques. Celles-ci perdent en effet en partie ce qui faisait historiquement leur spécificité vis-à-vis des emplois de recherche et développement du secteur privé : « D'une « communauté de docteurs » à une société plus ou moins anonyme d'administrateurs de filières de formation, départements, laboratoires, etc., en quête perpétuelle de financements, crédits, le pas se franchit peu à peu »³⁸. Des auteurs lient ce mouvement à un processus de « convergence asymétrique » (Kleinman et Vallas 2001) : tandis que le secteur privé fait siennes certaines normes « académiques » (autonomie, collégialité, etc.), le monde académique adopte massivement des normes « industrielles » (multiplication et formalisation des critères de performance, flexibilité ou recours croissant aux emplois précaires, obligations à court terme de moyens et de résultats, etc.). Ce double regard, national et international, rappelle ainsi combien la réflexion sur l'emploi scientifique, centrale dans le questionnement de Pierre Mendès-France, permet de penser des évolutions plus larges des politiques publiques et des sociétés.

Références

- AMBASSADE DE FRANCE AU ROYAUME-UNI (2006). Le statut des chercheurs et enseignants-chercheurs au Royaume-Uni.
- BELLOC, B. (2003). Propositions pour une modification du décret 84-431 portant statut des enseignants chercheurs. Rapport d'une mission confiée par le ministre de la jeunesse, de l'Education Nationale et de la recherche.
- BOUZIDI, B., T. JAAIDANE, R. GARI-BOBO (2007). « Les traitements des enseignants français, 1960-2004 : la voie de la démoralisation ? » Revue d'économie politique (Mai-juin).

³⁸ Faure et Soulié (2006) p. 72

LES CAHIERS DE LA REPUBLIQUE (1957) Numéro spécial sur l'enseignement et la recherche scientifique, janvier - février 1957, actes du colloque de Caen sur l'enseignement supérieur et la recherche, novembre 1956.

CERC (1992). Les enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur : revenus professionnels et conditions d'activité. Document n°105, Centre d'études sur les revenus et les coûts.

DEBAECQUE, F. (1974). La situation du personnel enseignant des universités. Eléments de réflexion pour une réforme. Paris, La Documentation Française: 21.

DESMARAIS, C., G. JEANNOT, S. LOUVEL, J.-M. PERNOT, J. SAGLIO, P. UGHETTO (2007). "Gestion des personnels publics : évolutions récentes et perspectives." Revue de l'IRES 53(1): 112-137.

DGRT (2001). Rapport sur les études doctorales 2000, Ministère de la Recherche et de la technologie.

ESPERET, E. (2003). Nouvelle définition des tâches des enseignants et des enseignants-chercheurs dans l'enseignement supérieur français., rapport de la commission instituée par le Ministre de l'Education Nationale.

FAURE, S. et C. SOULIE (2006). "La recherche universitaire à l'épreuve de la massification scolaire." Actes de la recherche en sciences sociales 164: 61-73.

FREVILLE, Y. (2001). Des universitaires mieux évalués, des universités plus responsables, Les rapports du Sénat.

GIRET, J. F. (2006). Rapport sur l'insertion professionnelle des jeunes docteurs. Marseille, Cereq.

IGAENR (2004). Les carrières scientifiques : une approche fondée sur des éléments d'analyse comparative européenne. Paris: 156.

HOFFMANN, J. (2008). Attractivité des carrières de la recherche. Paris, Institut de France, Académie des Sciences 19.

KLEINMAN, D. L. et S. P. VALLAS (2001). "Sciences, Capitalism, and the Rise of the "Knowledge Worker": The Changing Structure of Knowledge Production in the United States." Theory and Society 30(4): 451-492.

LANCIANO-MORANDAT, C. et H. NOHARA (2003). "The new production of young scientists (PhDs): A labour market analysis in international perspective." DRUID working paper No 03-04: 39.

LANGE, S. et S. LOUVEL (2009). Comparing European Evaluation Regimes in Higher Education: Typologies and Empirical Cases. Conférence finale du projet européen MEHEM (Mapping European Higher Educational Models), Istanbul.

LERIDON, H. (2004). "L'avenir de la recherche en France : perspectives démographiques." Population et sociétés(403).

LOUVEL, S. (2006). "Les doctorants en sciences expérimentales : futurs collègues ou jeunes collègues ?" Formation Emploi 96: 53-66.

MESR (2008). Origine des enseignants-chercheurs recrutés lors de la campagne 2008 (première session). Paris 95.

MUSSELIN, C. (2005). Le marché des universitaires. France - Allemagne - Etats-Unis. Collection Académique. Paris, Presses de Sciences Po.

QUENET, M. (1993). Rapport sur la condition des personnels enseignants de l'enseignement supérieur. Paris, Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche: 150.

QUERMONNE, J.-L. (1981). Etude générale des problèmes posés par la situation des personnels enseignants universitaires. Paris, Rapport présenté à M. le Ministre de l'Education Nationale 104.

SCHWARTZ, R. (2008). Commission de réflexion sur l'avenir des personnels de l'Enseignement supérieur, Rapport à Madame la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche: 169.