

Le recrutement des maîtres de conférences en sociologie à l'Université. Chronique d'une procédure opaque et bâclée

In: Genèses, 25, 1996. pp. 156-165.

Résumé

■ Collectif de sociologues candidats à l'Université: Le recrutement des maîtres de conférences en sociologie à l'Université. Chronique d'une procédure opaque et bâclée Un collectif de sociologues ayant passé le concours de recrutement de maître de conférences de l'Université au cours de cette année 1996 ou lors des sessions antérieures a voulu, par ce texte, témoigner des conditions «anormales» du déroulement de ce concours qui, selon les auteurs, laisse trop de place à l'arbitraire et méconnaît trop souvent la valeur scientifique des travaux des candidats. La perspective adoptée dans ce texte polémique est celle d'un compte rendu ethnographique des différentes étapes que parcourt le postulant à l'Université. Même si les auteurs affirment développer un point de vue partiel et partial de «candidats», ils souhaitent que ce récit, qui interroge le fonctionnement de l'Université, suscite un débat et débouche sur une réflexion collective plus large sur le recrutement universitaire en sociologie.

Abstract

Collective of sociology candidates for the University: Recruiting assistant professors in sociology at the University. Chronicle of an impervious, botched procedure The collective of sociologists who took the competitive recruitment examination to become University assistant professors in 1996 or in earlier sessions, wish to attest via this text to the «abnormal» conditions in which this competitive exam takes place. According to the authors, the present system allows too much leeway for arbitrary judgments and too often fails to recognise the scientific value of candidates' research. The standpoint adopted in this polemical text is that of an ethnographic report on the various steps that postulants for University teaching must go through. Although the authors assert that they have developed only the limited, partial point of view of «candidates», they hope the document, which examines University procedures, will generate debate and culminate in widespread, collective rethinking of the process of University recruiting in sociology.

Citer ce document / Cite this document :

Collectif de sociologues candidats à l'Université. Le recrutement des maîtres de conférences en sociologie à l'Université. Chronique d'une procédure opaque et bâclée. In: Genèses, 25, 1996. pp. 156-165.

doi : 10.3406/genes.1996.1425

http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/genes_1155-3219_1996_num_25_1_1425

Le recrutement des maîtres de conférences en sociologie à l'Université. Chronique d'une procédure opaque et bâclée

**Collectif de sociologues
candidats à l'Université**



1. Ce collectif informel s'est, au départ, constitué au fil de la (longue) campagne de recrutement (de janvier à juin 1996), à partir de connaissances préalables certes, mais surtout au hasard de nos rencontres sur le « terrain », si l'on peut dire : lors de l'attente des auditions dans les couloirs des UFR de sociologie, au cours des trajets en train, lors de contacts que l'on a cherché à garder par la suite. Certains d'entre nous ont eu la « chance » (c'est presque le terme qui convient) d'obtenir un poste, d'autres sont restés sur le carreau. Nous avons ensuite cherché à élargir ce collectif à nos prédécesseurs, notamment ceux qui ont été élus (à l'Université ou au CNRS) lors de ces dernières années, et qui, même si la procédure a entre-temps changé, ayant vécu une expérience semblable, pouvaient se reconnaître dans ce texte. Ce qui guide notre démarche, c'est ce principe de solidarité entre ceux qui pourraient apparaître comme des « gagnants » et des « perdants ». Il nous semble que la

*« Alors que les académiques ne cessent de faire
– entre eux – leur propre sociologie,
ils publient très peu sur la question.*

*Pudeur, défense du corps, crainte de sanctions :
autant d'explications possibles [...].*

*Ces notes n'ont qu'une ambition : encourager
d'autres Homines Academi à sortir de leur réserve.*

*Que celui qui n'a jamais rêvé
d'en parler leur jette la première pierre. »*

Y. Winkin, « De l'ingratitude des jeunes.
Notes sur le clientélisme universitaire belge »,
Terrain, n° 21, octobre 1993.

Le recrutement des maîtres de conférences à l'Université – en sociologie comme dans les autres disciplines – suscite, depuis quelques années, de plus en plus de remous et de protestations de la part des candidats. Des initiatives ont déjà été prises, par exemple en sciences politiques, où des étudiants se sont mobilisés pour rendre publiques un certain nombre d'informations (création d'un journal – *Système D* – et d'une association de docteurs de sciences politiques). En sociologie, la « révolte » couvait depuis déjà un certain temps : la transformation de la procédure de recrutement en 1996² et les conditions précipitées dans lesquelles s'est effectuée la première phase de sélection des dossiers et d'audition des candidats ont été en quelque sorte la goutte d'eau qui a fait déborder le vase.

Quel que soit notre statut – candidats récemment élus maîtres de conférences, chercheurs recrutés au CNRS (parfois refusés à la faculté) ou candidats non élus – nous voulons avant tout témoigner des conditions anormales (pour employer un euphémisme) du déroulement du concours de recrutement. « Concours » est d'ailleurs un bien grand mot pour cette épreuve qui est loin de respecter les règles traditionnelles du recrutement de la fonction publique : absence de transparence, égalité de traitement des candidats bafouée, absence de règles minimales d'évaluation et de classement, ou plutôt présence de « règles-

alibis», etc. Autant le dire tout de suite, ce «concours» ne reconnaît guère le mérite des travaux scientifiques des candidats et compromet gravement tant l'avenir de ces chercheurs que celui de la discipline. Cette situation n'est pas propre à la sociologie, les mêmes travers existent dans d'autres disciplines³.

Nous savons bien, en tant que sociologues, que le monde de la recherche et de l'Université est traversé de «luttres» (et cela, en soi, ne nous choque pas: quel univers professionnel ne l'est pas?). Même si Max Weber nous enseigne que le «hasard» et l'«arbitraire» gouvernent principalement le processus de nomination universitaire, nous ne pensions pas, en entamant cette procédure de recrutement, devoir partager un jour un tel pessimisme. Le recrutement en sociologie est trop souvent arbitraire. Face à notre sentiment de révolte, des universitaires en poste, souvent résignés, nous répondent: «Vous découvrez la lune», «Mais ça a toujours été magouilles et compagnie». Certes, mais pourquoi ne pas faire en sorte que cela change? Pourquoi un tel fatalisme de la part des «insiders»? Il nous semble de notre devoir, notamment vis-à-vis des futurs candidats, de donner de la voix. En effet, à travers cette épreuve de longue haleine, les dernières illusions qu'on pouvait avoir sur le milieu universitaire semblent bien devoir s'envoler; on ressent même par moments une profonde amertume à être jugé moins sur nos travaux de recherche et d'enseignement que sur notre capacité à bénéficier de «protections».

Avant d'attirer l'attention sur les conditions concrètes dans lesquelles se déroule le «concours», on tient à rappeler que cette dégradation des conditions du recrutement universitaire tient, entre autres, à la politique actuellement mise en œuvre par le gouvernement, qui, nous en avons bien conscience, menace à terme l'avenir de la recherche à l'Université: elle se traduit par une raréfac-

tion des postes au moment même où arrivent sur le «marché» un nombre croissant de jeunes docteurs en sociologie (dont certains ont été incités quelques années plus tôt, grâce au système des allocations de recherche, à entreprendre une thèse). Ce contexte de rareté accrue fait que les luttes s'exacerbent et que les dérives du système de recrutement prennent aujourd'hui une ampleur inégalée.

Le récit qui suit exprime le point de vue de *candidats* reconstitué en recueillant témoignages et anecdotes de chacun (ils ne manquent pas!); il est, bien sûr, partiel et partial, mais nous revendiquons pleinement cette partialité, et invitons nos «juges» à compléter le (sombre) tableau que nous allons faire des différentes séquences du «parcours du combattant» du prétendant à l'Université.

Une première sélection «à la va-vite»

Avant de commencer cette description de la «campagne 1996», rappelons que la procédure antérieure (commission locale puis CNU) ne doit pas être parée rétrospectivement de toutes les vertus; elle avait aussi ses défauts et sa part de «scandale», ceux d'entre nous qui sont passés par là ne l'ont pas oublié. Il reste que la nouvelle procédure, à la fois bâclée dans la phase de sélection des dossiers et démesurément longue dans son déroulement (de janvier à juin!), a encore aggravé le mal.

Le 28 décembre 1995, les postes de maîtres de conférences sont publiés au *Journal officiel*. Au total, 40 postes⁴ au «recrutement» ou à la «mutation» en sociologie sur l'ensemble du territoire français (trois au CNRS): certains postes sont bizarrement «fléchés» – manière de déguiser le profil du poste pour l'adapter à un candidat pressenti de longue date⁵ – d'autres seront habilement supprimés par des «responsables» universitaires qui gèlent le poste pour l'année suivante en attendant que la personne pressentie ait



portée de ce texte, qui est aussi un appel, sera d'autant plus forte qu'il ne se réduit pas à la seule expression d'un « dépit » de personnes déçues de ne pas avoir été recrutées : il exprime un profond désarroi collectif tant des candidats que d'une partie de leurs examinateurs, eux aussi atterrés par la dégradation de la procédure et l'état d'abandon, de la discipline.

2. Système de navette étalée sur cinq mois entre les commissions locales de spécialistes (propres à chaque faculté) et le CNU (instance nationale composée d'universitaires nommés par le Ministère et élus par leurs pairs) avec le dernier mot aux premières.

3. On se reportera, pour la sociologie, à la communication de Jean Peneff dans la *Lettre de l'ASES* n°20, pour les sciences sociales, au texte de l'ARESER, « Recrutements universitaires : pour un vrai concours », *Le Monde*, jeudi 18 juillet 1996, signé par deux historiens (Christophe Charle, Daniel Roche), deux sociologues (Christian Baudelot, Pierre Bourdieu) et un politiste (Bernard Lacroix) et à la « réponse » du doyen de l'Université du Maine.

4. Plus trois postes ajoutés en toute hâte cinq semaines plus tard ; tout candidat doit dorénavant surveiller comme le lait sur le feu le JO s'il ne veut pas rater les postes mis au concours de manière inopinée. Pour ces trois postes, les candidats ont disposé d'une semaine seulement pour constituer et faire parvenir leur dossier. Un record ?...

5. C'est souvent le cas des postes en IUT, « hyper-bétonnés » si l'on ose dire. Citons, comme morceau de bravoure, le poste de l'IUT de Chartres (bien sûr pour un sociologue) intitulé « logistique des transports ». Un poste fléché au JO « santé-environnement » devient quelques jours plus tard, au téléphone, « risque de santé », puis carrément « risque industriel », etc.

6. Un exemple inédit cette année : un poste publié en « sociologie générale » au JO est ensuite fléché en économie sur le Minitel. Ce qu'il fallait savoir !

7. Ainsi cette année un membre du personnel administratif d'un IUFM, certainement chapitré par sa hiérarchie, disait ne disposer d'aucune autre information que le libellé du JO et ne pouvait pas non plus indiquer un enseignant susceptible de renseigner les candidats. Dans d'autres établissements, les présidents de commission refusaient de donner certains renseignements ou diffusaient même des informations inexactes.

8. Initiative heureuse, comme beaucoup d'autres d'ailleurs, de la part de docteurs en sciences politiques que de faire constater ce fait par huissier.

9. Là aussi les expériences sont diverses : le CV peut être demandé au candidat par courrier ou téléphone la veille de l'audition, ou même juste avant d'entrer dans la salle d'audition. Ne serait-il pas normal que le CV (même résumé) des candidats soit distribué à *tous* les membres de la commission de spécialistes avant l'examen des dossiers lors de la première sélection pour l'audition ?

soutenu sa thèse. D'autres encore ne sont pas « fléchés » mais se révèlent être, à l'épreuve, des « fléchages cachés »⁶ pour lesquels on attendait des candidats ayant un profil de recherche correspondant aux intérêts des laboratoires locaux. Dans certains cas, les candidats sont auditionnés pour la qualité de leurs dossiers alors que l'on sait d'avance qu'ils n'ont aucune chance d'être retenus, ce qui engendre pour eux vaines dépenses et fausses espérances.

Comme chaque année le nombre de postes fléchés s'accroît, le nombre de ceux réellement disponibles se réduit. Les candidats sont contraints de « choisir » les postes pour lesquels ils vont se présenter de manière à mettre plus de chances de leur côté pour être auditionnés par la commission de spécialistes. Commence alors la chasse à l'information : les postes sont-ils « ouverts » (accessibles aux extérieurs de la faculté) ou « fermés » (strictement réservés aux « locaux ») ? Faut-il ou non téléphoner aux présidents des commissions de spécialistes pour en savoir plus ? Certains d'entre eux jurent que oui (ce serait même une démarche de « politesse », on croît rêver !...), d'autres ne sont jamais joignables⁷. Alors on « se tuyaute » entre amis mais, bien sûr, les bruits les plus contradictoires circulent (« Tel poste, il est fermé » – « Mais non, on m'a dit qu'il était ouvert » – « Ah bon ! »). Certains membres de commissions de spécialistes nous conseillent de ne pas écouter les avis qui nous sont donnés (« il peut y avoir de l'intox, méfiez-vous ») et de nous présenter pour le poste, d'autres suggèrent plutôt de concentrer nos forces là où la compétition apparaît *a priori* ouverte (notamment lorsque le président de la Commission s'efforce de faire respecter les règles du jeu). Cependant, à ce stade de la procédure, le rapport de forces n'est pas toujours clair, il y a des commissions où règnent beaucoup de flou et d'incertitude. Alors à qui se fier ? Moments d'incertitude et d'angoisse où l'on ne sait plus véritablement à quel saint se vouer.

Pendant ce temps, il faut préparer les dossiers, envoyer les thèses. Depuis 1992, le cachet de la poste ne fait plus foi; or du fait des grèves de décembre, des lettres, envoyées à temps, sont parvenues hors délai si bien que le dossier n'a pas pu être retenu; il faut donc surveiller aussi cela pour être admis administrativement. Certains d'entre nous ont envoyé de quinze à vingt dossiers de candidature dans tous les coins de France (bel exemple de mobilité, non ?). Coût de l'opération: au minimum 5 000 F et, si l'on ajoute les frais de transport pour se rendre aux auditions, le total dépasse souvent les 10 000 F, ce qui constitue une somme élevée pour ceux d'entre nous qui n'ont aucun poste, d'autant plus que l'investissement est très risqué et qu'il faut souvent le réaliser plusieurs années consécutives. Aucune prise en charge n'est prévue et personne ne semble s'en soucier. De plus, certains candidats s'apercevront, au retour de leurs dossiers, que ceux-ci n'ont même pas été ouverts⁸, d'autres constateront que seul leur CV a été extrait du dossier et que la thèse et les articles n'ont pas été consultés (à quoi cela sert-il de les envoyer, de surcroît en double exemplaire ?). Pour compléter le tableau, rappelons que les dossiers ne sont pas tous renvoyés aux candidats et que certaines facultés demandent, pour le faire, des chèques d'un montant de 43 F à 100 F...

Premier temps de la procédure: examen des dossiers par les commissions locales de spécialistes. Selon les textes, le président doit répartir les dossiers aux différents rapporteurs en présence de tous les membres de la commission. Ce qui n'est pas toujours respecté, loin de là! Lors de ce moment stratégique de la procédure, certains se débrouillent pour distribuer aux amis sûrs les dossiers qu'on veut favoriser ou ceux trop solides qu'il s'agit d'éliminer. Il faut aussi éviter que certains membres « extérieurs » de la commission locale mettent leur nez là où ils ne devraient pas. Parfois même cette distribution de

dossiers entre examinateurs se fait à la sauvette, en catimini, etc. Citons le cas de dossiers « oubliés » qui n'ont été examinés que grâce à l'intervention expresse de membre(s) extérieur(s) de la commission s'étonnant de leur subite volatilité. Bref, il existe de nombreux subterfuges pour favoriser les « siens », tout en maintenant l'apparence d'un jury équitable. Tout dépend ici de l'honnêteté (c'est le terme qui convient) du Président de la commission de spécialistes.

Le Ministère a prévu un calendrier beaucoup trop serré pour l'examen des candidatures: un mois à peine sépare l'arrivée des dossiers à la faculté des premières auditions. Tout semble se faire désormais dans l'urgence, les commissions locales voient affluer des dizaines de dossiers (parfois plus de 80 pour un seul poste) et il arrive qu'elles soient convoquées au dernier moment. En conséquence, les membres des commissions n'ont eu souvent qu'une semaine pour faire leurs rapports si bien que ceux qui souhaitent faire sérieusement leur travail ne le peuvent pas. Par exemple, une commission de spécialistes, composée de huit membres, a dû traiter cent vingt dossiers en huit jours, soit théoriquement trente dossiers par examinateur, ce qui est proprement aberrant (les enseignants sont les premiers à le déplorer). Rappelons aussi que cette phase cruciale du recrutement a lieu en pleine période de cours.

Les « rapporteurs » qui n'ont pas le temps de lire les thèses fondent le plus souvent leur évaluation sur deux critères principaux:

a) le *curriculum vitae* (notamment expérience d'enseignement et liste des publications) qui est parfois demandé à la dernière minute⁹,

b) le rapport de soutenance de la thèse, qui n'est pas toujours un critère objectif si la composition du jury n'a pas respecté une certaine diversité de points de vue scientifiques.

Ensuite, la commission de spécialistes vote et sélectionne les candidats pour un « oral »:

pourquoi certaines d'entre elles sont-elles particulièrement malthusiennes et ne retiennent que cinq candidats à auditionner ? Mystère ! On peut cependant supposer que c'est pour de mauvaises raisons : pas de temps à perdre, éliminer dès le début de la procédure les dossiers « gênants », préserver toutes les chances de leur « poulain »... D'autres commissions retiennent au contraire vingt-cinq candidats pour deux postes. Pourquoi ? Même mystère... Ce qui est frappant, c'est que ce choix pour les auditions obéit à une rationalité impénétrable de l'extérieur.

Enfin on peut aussi s'étonner du mode de composition des commissions locales de spécialistes, de leur extrême variabilité et hétérogénéité. Certaines sont pléthoriques (le record est de 34 membres lors de l'audition), d'autres sont squelettiques (autre record, 5 personnes uniquement). Il manque souvent des membres retenus ailleurs pour des raisons professionnelles ou partis en vacances [de février] ; surtout, les sociologues sont parfois minoritaires lors des auditions, comme dans cette commission d'un Institut universitaire de formation des maîtres, où, sur six membres, on dénombre cinq « sciences de l'éducation » et un « professeur de chimie ». Les membres extérieurs sont là soit pour servir d'appui à ceux qui contrôlent la commission, soit, en minorité savamment dosée, pour porter la contradiction, tout en ne remettant pas en question l'équilibre des forces de la commission.

Des auditions « pour rien » ?

Arrive le moment où les « candidats » entrent en scène : ce sont les fameuses « auditions » qui se déroulent pendant des heures d'affilée dans les locaux de la faculté. Bien évidemment, des auditions différentes ont souvent lieu le même jour si bien que les candidats appelés à se présenter à plusieurs d'entre elles doivent choisir une « fac » contre une



10. Le record semble avoir été de cinq heures en 1995, obligeant les derniers candidats à coucher sur place à l'hôtel. Ce jour-là, la commission locale ne donnait pas l'ordre prévu des passages...

11. De même on peut s'étonner de voir des membres de commissions sommer certains candidats de faire leur choix devant la commission.

autre (toujours sur le même principe du poste le plus «ouvert» ou le moins «fermé»). Certains d'entre nous passent le matin en région parisienne et l'après-midi à Toulouse, course-poursuite contre le temps (et, bien sûr, aller-retour en avion). D'autres sillonnent la France en voiture, «foncent» entre deux auditions qui ont lieu à 500 km de distance. Bref on finit par se rendre sur les lieux, à l'heure. Las ! Les commissions ont parfois pris deux à trois heures de retard ou plus¹⁰, leurs membres s'excusent, et il est vrai que ces auditions sont, pour eux, de vraies «séances marathons». On prend son mal en patience, l'attente permet de lier connaissance, de raconter les mêmes petits malheurs de candidat, d'avoir des «infos» sur les différents postes, d'accumuler les anecdotes. Cela donne surtout envie de s'unir, de «faire un texte» parce qu'on se dit que «quand même trop c'est trop».

Le candidat a dix minutes pour exposer son «projet d'enseignement et de recherche» (selon la formule consacrée), suivi en général de quelques questions. Il paraît que l'audition est «importante», que «ça peut se jouer là-dessus». Maints conseils sont prodigués aux candidats : il ne faut pas lire son texte mais en avoir quand même un sous les yeux (autrement «ça fait prétentieux»), surtout être «modeste», l'idéal serait d'apparaître comme un «bon collègue» (mais qu'est-ce qu'un «bon collègue»? Et comment le paraître en dix minutes?).

Lors de l'audition, si les examinateurs sont dans l'ensemble courtois, certains sont inutilement agressifs, voire carrément odieux, comme ceux qui discutent ostensiblement avec leur voisin tout au long des auditions de façon à déstabiliser ceux qu'ils perçoivent comme des «rivaux» susceptibles de barrer la route à «leur» candidat. Vieux relents de pratiques politiques. Parfois des questions sont posées uniquement pour prendre en défaut le candidat («extérieur») sur des thèmes qui n'ont rien à voir avec l'enseignement ou la

recherche : entre autres exemples, lorsqu'on demande «combien il y a d'habitants dans la ville de Rennes» ou «combien il y a de km entre Amiens et Beauvais». Certes, tout entretien d'embauche donne lieu à des questions impromptues pour cerner la personnalité du candidat, mais est-ce bien nécessaire pour un recrutement à l'Université ?

Il reste qu'on a l'impression, malgré tout, que ces auditions ne servent à rien et que l'on y fait souvent de la figuration, surtout lorsqu'on ne connaît aucun membre de la commission. De toute façon, un «bon» candidat (d'après son dossier) apparaîtra toujours, à certains examinateurs, trop «sûr de lui», ou ayant trop d'«assurance», un autre sera jugé au contraire «trop timide». Il arrive qu'on demande à un candidat ayant accumulé contrats de recherche et publications, s'il n'est pas «boulimique», s'il «fait autre chose dans sa vie», façon habile de renvoyer dans le registre du pathologique un dossier qu'on ne saurait discuter sur le fond. Une autre façon habile de se débarrasser d'un «bon» candidat, fort encombrant dans une petite UFR (ce qui est tout de même étrange pour un concours de recrutement universitaire), consiste à faire circuler la rumeur selon laquelle «lui (elle), il (elle) sera pris partout, il viendra jamais chez nous¹¹», de manière à faire passer la «patate chaude» à son voisin. Total : à ce petit jeu du mistigri, certains n'ont pas été recrutés, toujours bien classés mais jamais premiers, souvent deuxièmes ou même troisièmes (pour bien marquer le fait qu'ils n'étaient pas vraiment dans la course). Tout cela laisse rêveur...

Les jeux sont donc le plus souvent faits d'avance car tous les arguments peuvent être retournés faute d'avoir préalablement défini explicitement les critères de sélection employés. Se produit alors un conflit (objectif) entre deux positions :

– d'un côté, les candidats qui, faute de critères de classement objectifs, croient jouer

gros lors de cette épreuve. Rétrospectivement, on s'aperçoit du ridicule de la situation et de l'inanité des efforts de présentation. On a rédigé son exposé, on l'a souvent appris par cœur ou parfaitement mémorisé, on cherche aussi à l'adapter en fonction du profil de la commission, à toujours mieux le peaufiner ; on a souvent soigné sa mise, en mettant la cravate ou un « ensemble » seyant (on croit qu'il faut « faire sérieux » et que c'est « sérieux »), bref on a cherché à mettre toutes les chances de son côté, comme pour toute préparation à l'exécution d'un rite. Erreur ! les auditions ne sont pas des rites de passage, elles semblent être, dans bien des cas, des chambres d'enregistrement de choix préalablement faits en petit comité.

– de l'autre, les examinateurs « en poste » (la plupart d'entre eux ont été recrutés dans les années 1960-1975), qui nous sont apparus trop souvent désabusés, étrangement absents, comme si le recrutement de leurs collègues ne les concernait qu'à moitié ou, plutôt, comme s'ils savaient déjà que tout était joué¹². Lors de ces auditions, qui parmi nous n'a pas eu la désagréable impression de ressentir cette attention flottante et de se voir transformé en simple objet de curiosité¹³ ?

Ce qui nous a aussi beaucoup surpris tout au long de cette phase de la procédure, c'est que très peu de rapporteurs manifestent un minimum de curiosité ou d'intérêt scientifique pour les travaux qu'ils ont pu lire ou parcourir. On s'en aperçoit notamment au moment des questions qui suivent l'exposé : elles sont souvent peu nombreuses et éloignées de nos travaux ; d'ailleurs dans les commissions « verrouillées », il y a toujours un moment de gêne et de malaise à la fin de l'exposé du candidat : personne n'ose vraiment poser de questions, finalement quelqu'un se dévoue et se « jette à l'eau », interrogeant le candidat pour que la règle du jeu soit en apparence respectée. Certaines commissions ne prennent pas ces gants, aucune question n'est posée au candidat¹⁴,



12. Il ne faut pas trop noircir le tableau et faire croire que dans toutes les commissions tout est joué d'avance. Il existe aussi des situations d'incertitude, notamment dans les « grandes commissions » et cette incertitude peut permettre à certains membres des commissions locales de s'intéresser véritablement à des candidats, en cherchant à mieux les découvrir.

13. Le déroulement de certaines « petites commissions » est presque surréaliste. Par exemple, au cours de l'une d'entre elles, pendant l'exposé d'un candidat, le président prépare le café, entre et sort pour chercher de l'eau, ensuite la cafetière ronronne dans le dos de l'impétrant, sans compter les messes basses qui semblent sans rapport avec le thème abordé par le candidat, deux membres du jury montrent ouvertement leur ennui, etc. On peut aussi évoquer le cas des membres des commissions qui arrivent [très] en retard lors de l'audition, prenant allégrement le train en marche, au risque de perturber la personne qui expose, etc.

14. On a vu, cette année, une commission adopter le principe assez incroyable de ne poser aucune question après l'exposé de dix minutes des candidats, expédiant ainsi à toute allure l'audition. C'est peu dire que dans ce cas-là les jeux étaient faits d'avance...

congédié sans autre commentaire. On a aussi constaté que rares sont les «rapporteurs» qui font signe à la personne dont ils examinent le dossier pour lui manifester leur intérêt pour ses travaux ou publications (même si l'on comprend par la suite que l'on n'a aucune chance, c'est toujours une satisfaction de savoir que sa recherche a suscité un petit écho).

Si le fonctionnement de ces auditions est imparfait, il reste qu'elles constituent le seul moment où la politique des rumeurs est mise entre parenthèses: tous les membres des commissions – s'ils sont présents!... – voient alors la même chose, disposent d'informations enfin rendues publiques, si bien que l'on sort (temporairement) des «logiques de couloir».

La «commission locale», souveraine en dernier ressort

On attend ensuite le classement par ordre alphabétique des cinq candidats. L'une des ruses utilisées par certaines commissions de spécialistes consiste à éliminer les candidats qui paraissent dangereux pour leurs «poulains» et à retenir deux ou trois candidats «extérieurs» de manière sans doute à montrer leur bonne foi aux instances nationales (CNU). D'autres ne prennent pas ces précautions. La première étape est terminée. La suivante, moins redoutable, est celle du classement par le CNU.

Dans l'ancienne procédure, le CNU était chargé de qualifier les candidats admis à passer devant les commissions locales. Cette année, puisqu'une première sélection a été opérée par les commissions de spécialistes, le CNU n'a examiné qu'un peu plus d'une centaine de dossiers, mais il l'a fait cette fois deux mois et demi après les auditions. Le CNU peut donc *a priori* travailler dans de meilleures conditions. Encore faut-il que tous les candidats présentant un bon dossier aient été retenus préalablement par les Universités.

Or tel n'est pas toujours le cas. La barrière locale s'avère donc redoutable. Deux rapporteurs ont, cette fois-ci, le temps (un mois environ) d'étudier attentivement les dossiers.

En sociologie, le taux de non qualifiés a été très bas (environ 15 %) si on le compare à d'autres disciplines. Le CNU a donc laissé, dans la troisième et dernière étape, beaucoup de latitude aux commissions locales.

Une fois les candidats qualifiés par le CNU, il reste aux commissions locales à se réunir (première quinzaine de juin): désormais souveraines, ce sont elles qui vont trancher. Reprise amplifiée de la politique des rumeurs. Trois mois se sont écoulés entre la date des auditions devant les commissions locales et la réunion dont émergera la décision finale. D'une part, durant ce temps, les candidats attendent, et le moins que l'on puisse dire est que ce n'est pas facile psychologiquement, notamment pour ceux qui sont au chômage ou sous contrat précaire. D'autre part, l'impression laissée par les différents candidats lors des auditions (qui peut jouer à la marge dans certaines commissions où le vote est serré) a eu le temps de s'estomper, et, bien sûr, certains «patrons» ont eu le temps de remonter leurs troupes pour faire triompher leurs *challengers*, usant de différents moyens pour faire basculer du bon côté les «indécis» de la commission. Tout le monde fait le *forcing* pour accroître ses chances le jour J, les coups de téléphone se multiplient de part et d'autre: on compte auparavant les forces en présence, tout peut se jouer à une voix près. La bataille se livre le plus fréquemment entre «locaux» et «extérieurs» (parisiens comme provinciaux) mais cette simple opposition n'épuise pas la très grande variété des cas parce qu'il existe le «pur local», le «faux local», le «provincial non local», le «parachuté», le «Parisien ancien local», le «Parisien de la fac», le «Parisien de l'EHESS». Il faudrait, bien sûr, différencier les cas selon la taille des commissions et des UFR,

les rapports de forces internes, l'histoire de chaque commission (notamment les antécédents du recrutement) et le nombre de postes offerts (il est toujours plus facile d'être généreux et de « panacher » entre un « local » et un « extérieur » lorsqu'il y a plusieurs postes).

Quel est le bilan de cette procédure ? Dans certains cas, on peut dire qu'un « bon » candidat (tel qu'on pourrait l'évaluer objectivement) a moins de chances d'être retenu qu'un autre dont le dossier scientifique est plus faible mais qui bénéficie d'un fort soutien local, dont il faudrait par ailleurs spécifier la nature cas par cas. Il ne s'agit pas de dénoncer unilatéralement le « localisme » pour au moins trois raisons : il y a bien sûr de « bons locaux » ; les candidats « locaux » connaissent bien la situation et les problèmes qui se posent dans leur département ; les responsables universitaires, ayant pris l'habitude de travailler avec ces derniers, ont progressivement contracté une sorte de devoir moral à leur égard.

Mais on ne peut pas ne pas chercher à atténuer les dérives actuelles du localisme. Car il y a eu des aberrations, des scandales même : certaines commissions locales qui ont vu leurs candidats non qualifiés par le CNU ont tout fait pour ne pas classer les deux candidats restés en lice ; une commission s'est révélée coupable d'un vice de forme empêchant le poste d'être pourvu ; dans une autre, le conseil d'administration de l'Université a failli annuler l'élection d'un candidat. Soit au total un poste non pourvu et deux postes pourvus *in extremis*.

« Que faire ? »

Résumons : le système de recrutement actuel est injuste, coûteux (financièrement et psychologiquement), minant pour les candidats ; il est surtout *délétère pour la discipline*. Nous aimerions, par ce texte, donner l'occasion de réfléchir en profondeur à l'enseignement de la sociologie en France. En fait –



15. Certains d'entre eux distribuent, à l'avance et sans vergogne, des prébendes à leurs affidés, prévoyant dès maintenant qu'un tel aura « le » poste dans un an, un autre dans deux ans, etc., comme si toute idée de concurrence sur ces postes avait déjà disparu de leurs têtes, tant ils sont désormais assurés de posséder tous les pouvoirs...

16. Ce texte est surtout centré sur le problème de l'évaluation de la recherche. Or nous n'ignorons pas que le recrutement est celui d'« enseignants-chercheurs », mais la question de l'évaluation des enseignants nous semble encore plus délicate à aborder car elle est peu objectivée et peu objectivable dans l'état actuel du système universitaire.

17. Pour éviter notamment le cercle vicieux dans lequel sont régulièrement pris les travailleurs intellectuels précaires qui souhaitent enseigner à l'Université. Pour que leurs heures d'enseignement soient payées, ils doivent pouvoir faire état d'un total annuel de 1 000 heures de travail. Or, par définition, ils ne peuvent produire ce fameux document. Imparable logique administrative qui donne du travail à ceux qui en ont déjà, au détriment de ceux qui en ont le plus besoin.

c'est un constat, non un jugement normatif – il n'existe pas en sociologie un système de régulation et d'homogénéisation, une unification de la discipline comme il en existe en histoire, philosophie, lettres, ou en droit, science économique, science politique. On peut, à juste titre, défendre la spécificité de la sociologie et refuser qu'elle se calque sur d'autres modèles académiques dont on connaît trop bien les limites (survalorisation du cursus universitaire, conformisme scientifique et conservatisme culturel, encouragement au carriérisme précoce des étudiants au détriment de l'innovation intellectuelle, etc.). Mais ce qui caractérise surtout l'état de la sociologie aujourd'hui, c'est plutôt une situation d'anomie et d'extrême balkanisation qui risque fort de laisser libre cours au triomphe de l'arbitraire. Ce qui nous semble très grave, c'est qu'il n'existe pas, dans la configuration actuelle de notre discipline, une forme minimale de protection du niveau du recrutement (qui n'a peut-être jamais existé), ni de réelles possibilités de promouvoir des candidats au profil scientifique original, dont parfois la trajectoire personnelle est atypique.

Si l'on tient à conserver l'originalité de la sociologie dans le paysage universitaire français et à réussir le renouvellement des générations d'enseignants-chercheurs (enjeu central de ces prochaines années), il faut :

- inventer un système de régulation spécifique à la discipline qui permette d'intégrer dans le corps enseignant universitaire tous ceux qui ont fait leurs preuves sur le plan de la recherche, quels que soient leurs parcours universitaires.

- renforcer les UFR de sociologie, notamment en les associant étroitement à des structures de recherche ; freiner la multiplication de petites UFR régionales (qui peut se révéler catastrophique sur le plan scientifique car elle se fait essentiellement au gré des caprices du moment des forces politiques locales) ; encadrer strictement le comportement des

« potentats locaux » qui règnent en maîtres sur ces nouveaux petits fiefs¹⁵, bien loin de toute considération de recherche scientifique.

L'essentiel est d'arriver à introduire des *critères explicites* et *transparents*, tant en matière de recherche que dans le domaine de l'enseignement¹⁶, pour tendre vers une plus grande objectivité du recrutement à l'Université. Simultanément, on ne peut rien faire pour améliorer le sort du nombre croissant de docteurs au chômage ou en situation de précarité : sans situation stable, certains d'entre eux risquent d'abandonner alors qu'ils sont de très bons chercheurs et l'ont prouvé. Il faut impérativement prévoir des mesures matérielles pour les aider à passer cette difficile période d'attente liée à la pénurie de postes : contrats temporaires d'enseignement¹⁷, financements divers, inclusion dans des contrats de recherche des ministères. Quand on connaît le sous-encadrement criant des facultés de sociologie (amphis et TD surchargés, absence d'initiation au travail universitaire en DEUG, etc.), il est proprement scandaleux que ces sociologues confirmés, qui ont déjà montré leurs capacités de recherche et d'enseignement, soient ainsi laissés au bord de la route. Ne faudrait-il pas que les sociologues « en poste » affirment un réel engagement pour défendre la nouvelle « armée de réserve » en voie de constitution aux marges de l'Université ?

Finalement, notre « combat » pour la mise en place de nouvelles règles du jeu se veut une défense d'une discipline à laquelle nous sommes attachés et dont l'existence scientifique à l'Université nous paraît encore plus menacée si la procédure actuelle de recrutement perdure. Nous souhaitons, par ce texte, lancer un appel à la communauté des sociologues pour qu'ils contribuent à introduire un peu plus d'« esprit de responsabilité », comme disait Weber, ou d'esprit public, dans le recrutement de leurs pairs. Ce n'est rien moins que l'avenir de la discipline qui est en jeu...