



**HAL**  
open science

## Recrutement universitaire et inégalités

Benoit Cret, Christine Musselin

► **To cite this version:**

Benoit Cret, Christine Musselin. Recrutement universitaire et inégalités. Inégalités sociales et enseignement supérieur, De Boeck, pp.99 - 115, 2012. hal-03569283

**HAL Id: hal-03569283**

**<https://hal-sciencespo.archives-ouvertes.fr/hal-03569283>**

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.

## Chapitre 6 : Recrutements universitaires et inégalités

**Benoit Cret et Christine Musselin**

Centre de Sociologie des Organisations, Science Po, Paris

Mots clefs : Agrégation (du supérieur), Auto-sélection, Carrière, Critères (de choix ou de sélection), Discriminations (directes ou indirectes), Effets de site, Genre/genrée, Inclusion/exclusion, Inégalités (d'accès, de position, Inégalités générationnelles) , Injustice (distributive), Localisme, Recrutement, Sciences de gestion, Sélection, Trajectoire

Les recrutements universitaires, comme tous les recrutements, sont des processus de sélection qui distinguent les candidats les uns des autres. Dans l'enseignement supérieur, l'accès à un poste permanent est d'autant plus crucial qu'il permet aux candidats de passer la frontière entre marché du travail secondaire et primaire, c'est-à-dire de quitter la précarité qui prévaut sur le premier et d'accéder à la sécurité de l'emploi qu'offre le second.

Une fois ce cap franchi, les processus de recrutement permettant de passer d'un poste permanent à un autre changent de fonction, puisqu'il s'agit alors moins de « clôturer » l'accès à la profession que de différencier entre ses membres, notamment quand il s'agit d'un recrutement permettant un mouvement ascendant<sup>1</sup>, consistant à passer d'une catégorie à une autre (par exemple de maître de conférences à professeur dans le cas français) ou d'un établissement d'un certain renom à un autre plus prestigieux (dans le cas de la plupart des mobilités aux États-Unis).

Ces deux mécanismes ont donc à la fois des effets d'inclusion (ou d'exclusion) au sein de la profession universitaire et de catégorisation des individus. Ils sont par définition créateurs d'inégalités. Dans cet article, nous adoptons par conséquent la posture des auteurs conventionnalistes (comme Marchal et Eymard-Duvernay, 1997 ou Bessy *et al.*, 2001) qui considèrent qu'il n'y pas d'inégalités en soi mais des mécanismes de sélection qui sont, par convention, jugés comme légitimes ou non, mais qui dans tous les cas sont à l'origine de processus d'exclusion/inclusion de certaines catégories d'individus sur les marchés du travail.

Ces inégalités peuvent être perçues comme légitimes ou non par les acteurs et en la matière les conceptions ne sont stables ni dans le temps, ni d'un groupe à l'autre. Ainsi, dans le monde académique, nombre de travaux et notamment ceux issus de la tradition mertonienne (Cole et Cole 1973 ; Hagstrom 1965) mettent en avant le fait que les heureux élus doivent avant tout satisfaire des critères d'excellence scientifique. Si ceux qui sont recrutés ont les

---

<sup>1</sup> Ce n'est pas le cas de tous les recrutements qui interviennent après l'accès à la carrière. Certains se font au sein de la même catégorie de statut ou d'établissement.

meilleures performances scientifiques, ces auteurs estiment que le recrutement n'a pas produit d'inégalités. Autrement dit, tant que la méritocratie scientifique est respectée, les inégalités de position qu'elle produit en incluant les uns et en excluant les autres sont considérées comme justes et justifiées. On retrouve ici un des principes au fondement de toute sélection basée sur la méritocratie tel qu'il est formulé par M. Duru-Bellat (2009 : p. 15) quand elle écrit : « La méritocratie privilégie l'égalité face aux règles de la sélection, en acceptant les inégalités de position auxquelles conduit la dite sélection ».

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, ce principe paraît particulièrement actif, toutes les modalités de recrutement qui pourraient relever d'autres registres étant disqualifiées quand elles sont observées. Ainsi, le recours au réseau d'interconnaissances, pourtant fort utilisé et considéré comme efficace sur d'autres marchés du travail (Granovetter, 1974), est-il considéré comme suspect (Combes, Linnemer et Visser, 2008), tandis que l'utilisation de critères ou de méthodes particularistes plutôt qu'universalistes a été constatée et dénoncée à de nombreuses reprises (Long et Fox, 1995).

Toutefois, ce principe de sélection méritocratique n'a pas toujours été considéré comme seul légitime. Dans le passé, d'autres critères, tels que l'origine sociale ou ethnique et les appartenances religieuses ou politiques, ont pu prévaloir. Aujourd'hui, le primat de la méritocratie scientifique n'est pas unanimement partagé au sein même de la communauté universitaire (Musselin, 2005). Divers acteurs plaident par exemple en faveur d'une prise en compte des multiples missions auxquelles un universitaire doit satisfaire et estiment que l'investissement dans les tâches pédagogiques devrait être autant reconnu que l'investissement scientifique, ou que les tâches de valorisation de la recherche devraient être appréciées à part égale avec les productions scientifiques classiques. Enfin, le niveau d'inégalités produit par la sélection par la méritocratie, c'est-à-dire l'écart salarial, statutaire, *etc.* que l'on peut constater entre ceux qui rentrent et ceux qui ne rentrent pas et restent contractuels, est aussi soumis à débats et connaît des variations sensibles selon les pays.

Dans ce chapitre, nous n'entrerons cependant pas dans ces controverses et nous ne nous prononcerons pas sur ce qui est légitime et ce qui ne l'est pas. Notre propos consistera plutôt à identifier les facteurs qui font bouger la barrière qui sépare ceux qui ont accès à un poste ou à une promotion et ceux qui en sont exclus. Nous chercherons donc à comprendre ce qui fait que deux candidats équivalents pourront dans un cas être recrutés et dans l'autre pas. Dans cette perspective, quatre facteurs seront discutés.

Dans un premier temps, nous mettrons en avant les variations qui affectent les conditions de recrutement et qui font qu'à dossier égal deux candidats pourront être recrutés ou pas selon la période à laquelle ils présentent leurs dossiers.

Puis, nous nous intéresserons aux facteurs qui font que tous les candidats ne bénéficient pas des mêmes chances de se présenter et de réussir. On abordera ainsi la question des inégalités qui se développent en amont des procédures de recrutements et affectent les résultats de ces derniers.

Nous discuterons ensuite des processus de recrutement et de leur potentiel plus ou moins discriminatoire. Les critères pris en compte pour mesurer l'excellence scientifique sont-ils neutres ? Ne produisent-ils pas en eux-mêmes des inégalités parce qu'ils ne peuvent être remplis à égalité par tous les candidats ?

Enfin, dans un quatrième temps, nous nous interrogerons sur ce que produisent les recrutements et montrerons que les profils des candidats recrutés évoluent dans le temps, autrement dit que les « meilleurs » présentent des caractéristiques différentes à des époques différentes.

Pour illustrer ces différentes sources d'inégalité, nous nous appuyerons sur des données collectées sur le recrutement et le passage au professorat des enseignants-chercheurs en sciences de gestion en France. Nous utiliserons une partie des travaux sur les commissions de spécialistes et le concours de l'agrégation que nous avons menés dans le cadre d'une recherche financée par le Ministère de l'enseignement supérieur et le Ministère de l'Agriculture (Carrère *et al.*, 2004). Cependant, l'essentiel de notre démonstration reposera sur les résultats issus du projet TRAJUNI<sup>2</sup>, projet financé par l'ANR que nous sommes en train d'achever et qui porte sur les trajectoires des universitaires français en sciences de gestion, physique et histoire des années 1970 à aujourd'hui. Cette recherche repose sur la comparaison de cohortes d'universitaires recrutés dans ces trois disciplines en 1976-1977, 1986-1987, 1996-1997 et 2006-2007 et sur une analyse des jurys d'agrégation en sciences de gestion, depuis leur création en 1976.

## **1. Des chances d'accès qui varient au fil du temps selon les taux de pression**

Un des premiers facteurs d'inégalité d'accès à l'enseignement supérieur tient à la variation du taux de pression, c'est-à-dire à la fluctuation du rapport entre le nombre de candidats et le nombre de postes ouverts. Certains auteurs (notamment L. Chauvel, 1998) ont mis en évidence des inégalités générationnelles et montré que toutes choses égales par ailleurs, les possibilités de promotion sociale de deux individus varient selon leur année de naissance.

Dans l'enseignement supérieur, ces variations générationnelles sont aussi sensibles et les périodes de fortes massifications comme celles que l'on a connues en France tout d'abord dans les années 1960 – du fait de l'arrivée des baby-boomers à l'université – puis entre 1985 et 1995 – du fait de l'objectif de 80% d'une classe d'âge au niveau du baccalauréat – ont entraîné une forte croissance de la demande en postes, puis une stagnation tout aussi radicale. L'absence de lissage des courbes, pourtant souvent réclamé (Rapport Quermonne, 1981) afin d'éviter les phénomènes de *stop and go* dans les recrutements, fait que des cycles fastes succèdent à des cycles de « vaches maigres ». Par ailleurs, au sein d'un même cycle, des

---

<sup>2</sup> Ce projet est financé sur la période 2007 à 2010. Il est mené par C. Musselin (Centre de Sociologie des Organisations, Sciences Po et CNRS), Frédérique Pigeyre (IRG, UPEC) et Maréva Sabatier (IREGE, Université de Savoie) qui sont respectivement sociologue, gestionnaire et économiste. Il associe aussi le bureau des Etudes Prévisionnelles de la DGRH du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche, en la personne de Loïc Thomas, Marc Bideault et Pasquin Rossi. Sans eux, leur connaissance fine et compétente des données disponibles sur les enseignants-chercheurs et la qualité des bases de données qu'ils constituent et analysent, ce projet n'aurait jamais pu être mené à bien. Nous tenons donc particulièrement à les remercier d'avoir accepté de participer à cette recherche.

variations non négligeables sont observables d'une année à l'autre. L'évolution du nombre de créations de postes d'enseignants-chercheurs entre 1991 et 2000 est ainsi révélatrice de la grande irrégularité de ces dernières et de leur indexation (décalée) sur l'évolution de la population étudiante, le nombre de thèses soutenues sur cette période ne variant pas de manière significative.

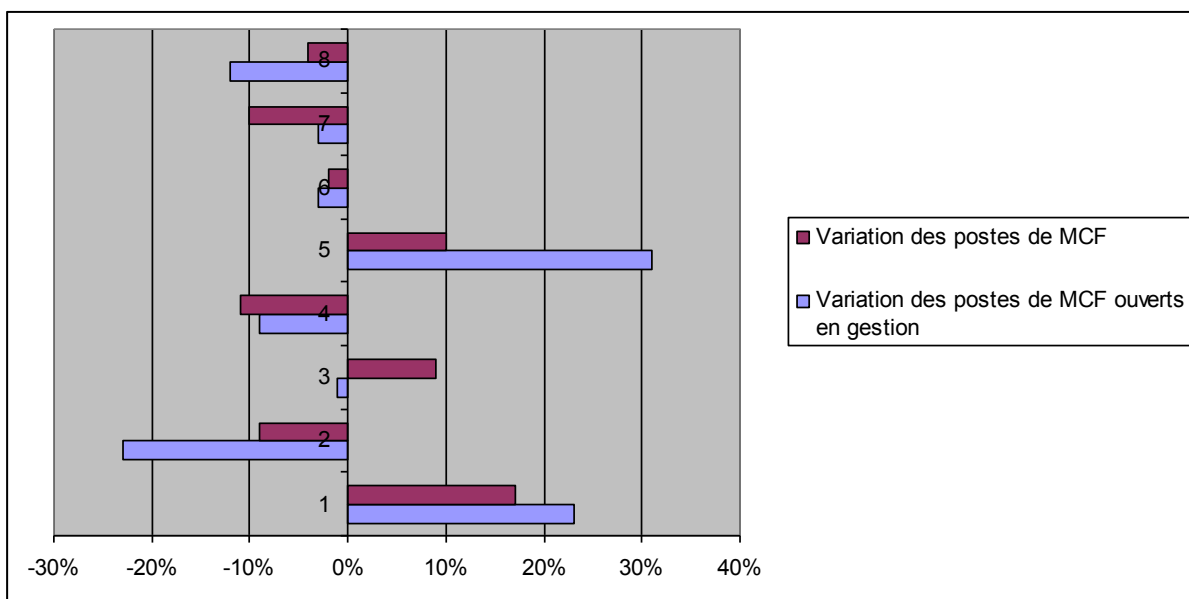
*Variations du nombre de postes créés et évolution de la population étudiante entre 1991 et 1998 (basé sur Rapport Fréville 2001-2002 et données fournies par le bureau des études prévisionnelles de la DGRH du Ministère de l'enseignement supérieur)*

Années	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Nb de créations	1997	1484	2272	700	850	1118	948	1800
variation/année n-1		-0,6%	14%	-70%	21%	31%	-15%	90%
Evolution de la population étudiante	6%	5%	6%	8%	3%	2%	-1%	-2%

On observe une forte variabilité du nombre de postes ouverts ou créés<sup>3</sup>. Celle-ci est imputable à divers phénomènes : démographiques comme on vient de le voir, mais aussi budgétaires (les finances publiques variant en fonction de la conjoncture économique ou des orientations politiques d'un gouvernement), syndicaux et politiques (comme le fut la décision d'intégration des hors-statuts au début des années 1980).

Au cours des années pour lesquelles nous disposons de données chiffrées sur tous les postes ouverts (créations et renouvellements de postes cumulés), on voit que le nombre de postes de maîtres de conférences en sciences de gestion et toutes disciplines confondues peut augmenter ou baisser de plus de 30% d'une année sur l'autre, mais aussi que des années de décroissance peuvent se succéder. Les doctorants en sciences de gestion qui ont fini leur thèse en 2006 et se sont donc présentés au recrutement en 2007, 2008 et 2009 (positions 6, 7 et 8) ont ainsi connu des situations plus restrictives que ceux qui avaient soutenu en 2005 et se sont présentés devant les commissions en 2006.

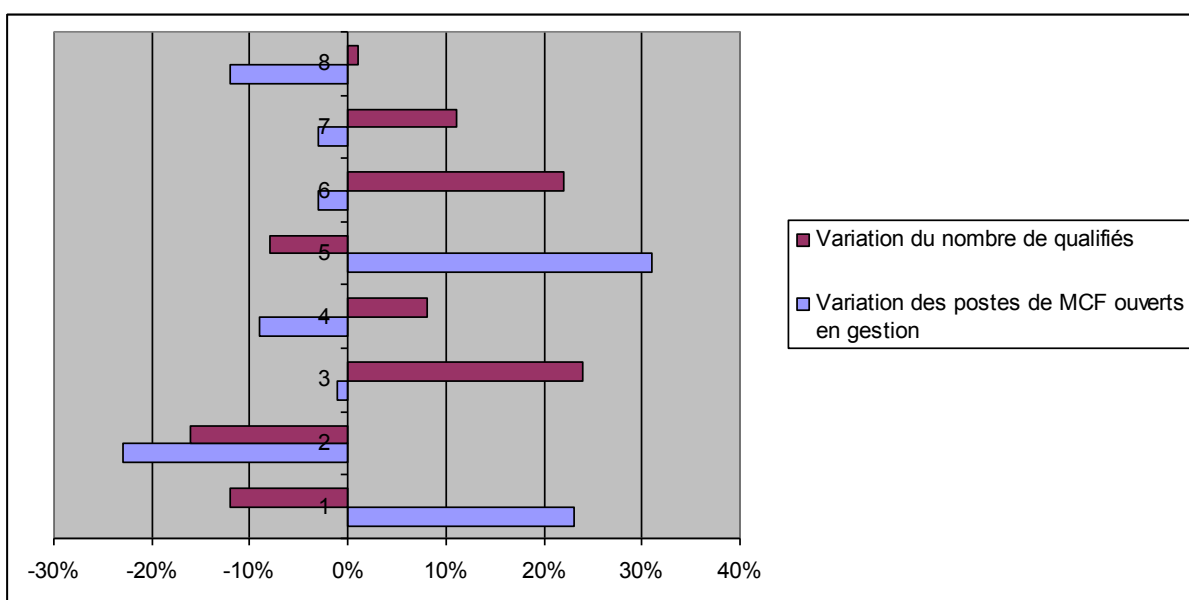
<sup>3</sup> Dans son étude sur la physique, R. Freeman (1979) observe le même phénomène aux Etats-Unis et met en évidence des cycles *cobweb* : dans un premier temps, le nombre de postes ouverts augmente et les salaires offerts sont plus élevés, ce qui entraîne une croissance du nombre de docteurs, et crée à terme une situation de surabondance, donc de baisse des salaires et de l'offre en postes, qui entraîne une désaffection pour les doctorats et une pénurie de jeunes docteurs, etc.



D'après le rapport Fréville (2001-2002), pages 27 et 29

(1 = variation entre 2002 et 2001, 2= variation entre 2003 et 2002, 3= variation entre 2004 et 2003, 4= variation entre 2005 et 2004, 5= variation entre 2006 et 2005, 6= variation entre 2007 et 2006, 7= variation entre 2008 et 2007, 8= variation entre 2009 et 2008)

On voit de surcroît sur le schéma suivant que le nombre de qualifiés<sup>4</sup> tend à croître : les sections du comité national semblent donc assez peu asseoir leurs décisions sur l'évolution du nombre de postes. Le nombre de qualifiés en 2 (2003) continue à décroître malgré la croissance du nombre de postes en 1 (2002), puis il augmente fortement en 3 (2004) alors que le nombre de postes a décliné en 2...



<sup>4</sup> Nous ne pouvons calculer de manière fiable le taux de pression car les qualifiés de l'année ne représentent a priori qu'une partie des candidats potentiels puisque la qualification est accordée pour quatre ans. Il n'est par ailleurs pas certain que tous les qualifiés en gestion se présentent sur des postes universitaires, certains utilisant la qualification comme signal sur les postes ouverts par les grandes écoles.

*Graphique élaboré à partir des statistiques du site du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche élaboré par le bureau des études prévisionnelles de la DGRH (<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid22708/bilans-et-statistiques.html>)*

La frontière qui sépare les « méritants » des autres est donc fluctuante et plus ou moins difficile à franchir. On l'a vu pour les sciences de gestion alors même qu'il s'agit pourtant d'une des disciplines qui a connu une forte croissance au cours des trois dernières décennies et qu'elle souffre d'une relative pénurie de candidats du fait de la concurrence entre universités et grandes écoles d'une part, et entre carrières académiques et carrières en entreprises d'autre part. Même dans ce cas particulier, les chances de réussite varient d'une année sur l'autre, à mérite égal. C'est encore plus flagrant dans une discipline comme la sociologie, pour laquelle Olivier Martin (2009) a constaté qu'en dix ans (1998-2008) les chances de recrutement d'un jeune docteur avaient été divisées par deux.

## **2. Les mécanismes qui pèsent en amont sur les possibilités d'accès**

Les variations des conditions de recrutement montrent donc en creux l'existence d'inégalités entre des candidats qui se présentent à des périodes différentes. Si l'on considère maintenant les candidats susceptibles de se présenter une année donnée, on observe qu'en amont des procédures de recrutement, se combinent des effets de site et des mécanismes d'auto-sélection qui vont avoir un impact sur les chances d'inclusion des uns et des autres, quel que soit leur mérite individuel. Ces effets et mécanismes sont observables lors du premier recrutement comme maître de conférences comme lors du passage au professorat.

### **2.1 Les effets de site**

On constate tout d'abord que le lieu où l'on prépare son doctorat, comme celui où l'on exerce en tant que maître de conférences, a une incidence sur l'accès à un poste permanent. Cela est visible lorsqu'on observe l'origine des candidats recrutés. Un petit nombre d'établissements fournit la majorité des docteurs en sciences de gestion et ces derniers figurent parmi les individus recrutés.

Cela est vrai quelle que soit la cohorte observée mais les entretiens permettent d'apporter des nuances à ce constat et de voir que la manière dont la variable « site » joue a évolué dans le temps. Ainsi, pour les premières cohortes, le site est d'abord associé à un nom, celui du directeur de thèse : les liens interpersonnels noués avec ce professeur constituaient la première source de soutien. Dans les années 1970 et 1980, les doctorants ne sont en effet pas (ou très rarement) intégrés dans des laboratoires. Les membres de ces cohortes mettent en avant l'isolement dans lequel ils ont rédigé leur thèse.

*Alors le Professeur X était quelqu'un de sympathique qui était très pris parce qu'il était directeur de l'université en Sciences économiques. Non spécialiste de la question. Donc il me recevait à ma demande et il essayait de me donner des conseils avisés mais en gros, ... enfin, j'ai le sentiment d'avoir été extrêmement seul, quoi.*

*Question : À l'époque vous aviez la possibilité de participer à des séminaires ?*

*Ah oui, il n'y avait pas ça à l'époque. Il n'y avait pas ça justement. Non. Non. Mais c'est lamentable parce j'étais... on était extrêmement seuls. Et moi les problèmes en*

*fait tout bêtes que je rencontrais, c'était simplement d'avoir un bureau pour travailler.*  
(Maître de conférences, cohorte 1976-1977)

Les jeunes doctorants de ces cohortes n'ont pas été incités à publier et étaient peu informés sur les règles du jeu qui permettaient d'obtenir un poste. Ce qui est déterminant est alors le contrôle par le directeur de thèse de l'accès aux postes.

*À l'époque, c'était très simple, mon Directeur de Thèse souhaitait que je devienne assistant, il en a parlé au Directeur de l'Institut dans lequel j'étais.* (Professeur, cohorte 1976-1977)

*À l'époque, donc pour devenir assistant, ce n'était pas comme maintenant, ce n'était pas évident de devenir assistant ailleurs. Ce n'était vraiment pas évident ! Il fallait quand même des appuis locaux pour devenir assistant.* (Professeur, cohorte 1976-1977)

Pour les cohortes qui ont suivi, on voit progressivement se profiler le rôle du laboratoire, de sa capacité d'encadrement et des apprentissages du métier qui vont pouvoir s'y produire. Certes, on trouve encore dans les dernières cohortes des individus qui ont préparé leur thèse de manière isolée soit par choix<sup>5</sup>, soit parce que leur université ne proposait toujours pas de programme doctoral structuré. Mais de manière générale on voit s'affaiblir le rôle des liens interpersonnels ; la capacité des directeurs de thèse « à placer » leur thésard joue un moindre rôle, alors que les relations nouées au sein et à l'extérieur du laboratoire, les apprentissages des pratiques à adopter, les compétences acquises en participant à la vie du laboratoire, permettent a minima de remplir les exigences attendues des instances de recrutement, même si elles ne garantissent bien sûr jamais l'accès à un poste.

*A la fac oui, oui, pas qu'au directeur de thèse, à la fac. Vous donnez un rapport, vous expliquez en disant : « eh bien, voilà j'en suis là, je vais faire ça l'année prochaine ». Il fallait donner son programme de travail. Vous ne pouvez pas glander. On n'était pas des gamins non plus hein ! Je veux dire, c'était un système qui était efficace, qui était efficace et qu'en plus j'avais l'avantage par rapport à la collègue d'être dans un laboratoire de gestion où on m'a branché sur les articles en me disant : « il faut tu écrives des articles, écris des articles, fais des présentations, montre-nous tes travaux » et donc j'étais drivé quoi ! Parce que faire des articles, enfin, je sais pas, en socio ça doit être à peu près pareil, aller dans les congrès, faire des articles, les réviser et obtenir la publication, c'est un taf, c'est un métier, c'est un savoir-faire.*  
(Maître de conférences, cohorte 2006-2007)

Ceux qui sont poussés et soutenus par un laboratoire sont à la fois mieux informés des règles du jeu et mieux à même d'aborder le marché du travail de manière stratégique. Parmi eux, on observe deux profils. D'une part les « individualistes » qui travaillent dans des laboratoires

---

<sup>5</sup> Cela concerne notamment les doctorants qui débutent leur thèse tardivement, après une première carrière dans la sphère privée ou dans l'enseignement supérieur (en tant qu'enseignant du second degré affecté dans l'enseignement supérieur).



structurés, sont soutenus par leur directeur de thèse et utilisent cette structure pour développer leur réseau et obtenir un poste. D'autre part ceux qui jouent l'intégration dans le laboratoire dans la perspective d'y être recrutés localement. En revanche, ceux qui sont peu insérés doivent apprendre les règles du jeu : ils présentent le plus souvent leur candidature partout la première année, sans chercher à nouer de relations avec les départements qui recrutent et n'obtiennent aucun poste. Ce n'est que la seconde année qu'ils adoptent une stratégie plus ciblée tenant compte de l'adéquation entre leur profil et celui du poste.

Les effets de site sont également sensibles pour le passage au professorat et en particulier la préparation de l'agrégation. D'une part, certains départements « poussent » leurs jeunes maîtres de conférences à se présenter, les encouragent à continuer à publier après leur recrutement et peuvent aménager leur charge d'enseignement ou leur participation aux responsabilités collectives pour leur laisser le temps de préparer le concours de l'agrégation du supérieur. Cette préparation suppose en effet non seulement du travail de révision et la rédaction d'un dossier, mais aussi de « faire des leçons » : certains font un « tour de France » des établissements pour répéter leur « leçon » devant différents professeurs. À cette occasion, ils préparent une des épreuves du concours d'agrégation, mais se font aussi connaître, développent ou consolident un réseau, se construisent une réputation. Ces « leçons » sont à la fois coûteuses en temps et en budget et sont plus aisées à organiser quand on a le soutien de son département.

La taille du département et sa composition ne sont non plus pas sans effet. On observe ainsi la constitution d'équipes de « maîtres de conférences candidats » dans les grands départements, qui permettent une préparation collective.

*J'ai beaucoup travaillé seul mais à l'IAE, le professeur X avait organisé, ... puisque je n'étais pas le seul candidat de l'université : il y en avait d'autres qui passaient le concours, il avait organisé des leçons. Donc j'ai participé à quelques leçons de préparation.*

*Question : Avec des camarades également ?*

*Oui. Il y avait, alors qui y avait à l'époque ? J'oublie les noms. Il y avait deux maîtres assistants de l'IAE, A..., je crois que c'est A... et un autre B... qui passait le concours aussi. Il y avait un maître assistant qui était à l'IUT, C..., si j'ai bonne mémoire, qui passait le concours aussi. Donc il y avait des leçons qui étaient organisés. (Maître de conférences, cohorte 2006-2007)*

Par ailleurs, les chances pour un maître de conférences de trouver un ou des professeurs de sa spécialité susceptibles de l'entraîner et de le conseiller, sont plus élevées dans les grands départements et plusieurs personnes ont mentionné à quel point il est important de pouvoir échanger avec un professeur référent pour préparer le concours.

## **2.2 L'auto-sélection**

La propension à se présenter aux concours de recrutement est également différente d'un candidat à l'autre, quels que soient ses talents. On constate ainsi tout d'abord que lors de l'accès au premier poste, tous les candidats ne se présentent pas sur tous les postes auxquels

ils pourraient prétendre. À ce stade, plus qu'une sélection en fonction de l'intérêt scientifique du département qui recrute, certains candidats ont tendance à donner leur préférence à des postes géographiquement proches. Ils vont même jusqu'à restreindre fortement leur rayon d'envoi des candidatures en fonction des contraintes, le plus souvent personnelles, qui pèsent sur eux.

*J'avais aussi postulé à Lyon mais bon j'avais postulé un peu régionalement puisque j'avais des enfants. Je n'étais pas du tout prête à aller à Rennes ou je ne sais pas où. (Maître de conférences, cohorte 1976-1977)*

*J'ai postulé sur Angers, Nantes et je crois sur une autre destination... C'était laquelle de destination ? Il y avait plusieurs postes à Angers,... C'est ça ! Il devait y avoir plusieurs postes à Angers, deux postes à Angers et un poste à Nantes. Voilà, pas plus !  
Question : Toujours sur le critère géographique pour rester finalement dans la région. Oui ! (Maître de conférences, cohorte 1996-1997)*

La contrainte de la mobilité géographique (et le refus de s'y soumettre) est aussi fréquemment invoquée par ceux qui, dans la cohorte de 2006-2007<sup>6</sup>, sont systématiquement critiques de l'agrégation<sup>7</sup>, ce qui était le cas des huit membres de cette cohorte que nous avons interviewés, et encore plus de ceux qui, parmi eux, ont décidé de ne pas la passer. Ces derniers contestent le principe même de mobilité contrainte et revendiquent leur « droit à l'immobilité ». Cet argument est aussi souvent présent chez les maîtres de conférences des autres cohortes.

*Au fond, il y a autre chose aussi. Je pense que ça a joué. Je n'ai pas tellement envie de risquer de me retrouver en province.*

*Question : D'accord. C'est la solution du turbo prof ?*

*Bon... Je n'ai pas trop envie de... Je n'ai rien contre la province. C'est le fait que j'ai mon époux qui est en profession libérale, qui est installé à Paris, qui a sa clientèle à Paris. Il faut quand même savoir que moi, j'ai fait les allers-retours Nancy-Paris. J'en suis arrivée, j'étais quand même azimutée et fatiguée. Donc je n'ai pas trop envie de connaître ça parce que je l'ai déjà connu. Mais je n'ai rien du tout contre les facs de province. C'est réellement que je n'ai pas envie de me faire les trajets. Et ce système où on n'est jamais chez soi, toujours avec des valises, des habits et on ne sait pas où se poser, ça ne me tente pas outre mesure. (Maître de conférences, cohorte 1996-1997)*

Parmi les professeurs qui ont réussi l'agrégation, d'autres processus potentiels d'auto-sélection affleurent, qui sont congruents avec ceux que Carrère *et al.* (2004) avaient observés dans leurs travaux sur la discrimination genrée. Il n'est ainsi pas rare dans les entretiens avec

---

<sup>6</sup> Cette cohorte est intéressante sur cet aspect car il s'agit de maîtres de conférences ayant au plus deux ans d'ancienneté au moment de l'entretien et ne pouvant invoquer la mobilité géographique comme explication a posteriori de leur non passage au professorat.

<sup>7</sup> Les principales critiques, même chez ceux qui voient l'agrégation comme une étape obligatoire dont il faut se débarrasser au plus vite, portent sur le fonctionnement de cette épreuve. Les membres de la cohorte contestent le mécanisme même de sélection, dans la mesure où ils estiment que l'obtention du concours et le classement relèvent plus de marchandages politiques que de la valeur intrinsèque des candidats.

les professeurs agrégés de constater que certains, contrairement à d'autres, n'ont pas immédiatement construit leur carrière en fonction de l'agrégation. Ils n'ont envisagé cette éventualité qu'après qu'elle leur a été suggérée par des collègues qui ont en quelque sorte révélé leurs compétences et les ont encouragés à tenter l'exercice. Dans notre échantillon, ces situations concernent plus souvent des femmes que des hommes. Il peut s'agir là d'un effet du hasard, mais l'hypothèse d'une sous-estimation par les femmes de leur capacité, ou bien d'une propension de celles-ci à surévaluer le niveau d'exigences attendu ne peut être écartée. Ainsi, Carrère *et al.* (2004) avaient observé que les femmes qui devenaient directrices de recherche à l'INRA avaient des dossiers scientifiques plus étoffés que les hommes au moment de leur première présentation, un peu comme si leurs représentations de ce qui est nécessaire pour réussir étaient plus exigeantes que celles de leurs collègues masculins. Et parmi les candidats à l'agrégation du supérieur (qui ont en général entre 30 et 40 ans), nous avons constaté qu'il y avait deux fois moins de femmes que d'hommes.

Différents mécanismes pèsent ainsi en amont sur l'égalité des chances. Plus que les positions sociales ou culturelles (dont nous n'avons pas pu identifier les effets dans les entretiens menés), c'est le fait d'être au bon moment dans la « bonne famille scientifique », c'est-à-dire celle qui connaît bien les règles du système et les transmet à « ses enfants » ou qui les place dans les meilleures conditions pour réussir qui semble avoir un impact important sur l'égalité des chances entre ceux qui se présentent. Comme le fait d'être né dans une famille à fort capital culturel et social, le fait d'être accueilli dans un laboratoire qui dispose de ressources (y compris matérielles quand il s'agit par exemple d'alléger la charge d'enseignement de ceux qui préparent l'agrégation) est un atout. Les facteurs individuels (la plus ou moins grande latitude à être mobile, ou la plus ou grande estime de soi) viennent s'ajouter aux effets de position et permettent de mieux comprendre les diverses trajectoires individuelles que nous avons observées.

### **3. Des mécanismes de recrutement producteurs d'inégalités**

Un troisième facteur susceptible d'influer sur les possibilités d'accès à une carrière dans le supérieur est lié à l'impartialité des processus de recrutement. Si l'on considère comme légitime le critère de la méritocratie scientifique (ou tout autre critère), les modalités de recrutement sont-elles équitables ou bien introduisent-elles (permettent-elles) des biais discriminatoires ?

Dans un article paru récemment, C. Musselin et F. Pigeyre (2008) concluaient que les commissions de spécialistes, si elles sont composées de manière diversifiée, parviennent assez bien à prévenir les discriminations directes. La présence de femmes dans ces commissions, le fait que les processus soient collectifs et soumis à une certaine publicité, le recours croissant à des dispositifs plus formalisés, permettent de contenir (mais jamais d'annuler) les pratiques discriminatoires. De fait, ni les travaux que nous avons menés sur les jurys d'agrégation en sciences de gestion (à partir d'un traitement quantitatif des candidatures et des candidats depuis que le concours existe et à partir d'entretiens avec des membres de jury), ni ceux réalisés sur les commissions de spécialistes de sciences de gestion et sur les décisions de qualification prises par la section 06 du CNU, ne permettent de mettre en évidence des formes de discriminations patentes pour ce qui est du genre. Ainsi les chances de réussir l'agrégation

pour les femmes qui se présentent sont les mêmes que pour les hommes, les entretiens ne permettent pas de repérer de comportements ouvertement discriminants, tandis que le pourcentage de femmes qui se présentent à la qualification de maîtres de conférences est identique ou inférieur au pourcentage de femmes qualifiées et de femmes recrutées sur les dernières années (*cf.* tableau ci-dessous). En sciences de gestion, les femmes se présentent donc plus que les hommes à la qualification et semblent avoir plus de chances que les hommes d'être recrutées ensuite<sup>8</sup>.

*Pourcentage de femmes parmi les candidates à la qualification, les qualifiés et les recrutés de la section 6*

<b>Années</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
<b>% de femmes parmi les candidats à la qualification</b>	43%	51%	44%	48%	54%
<b>% de femmes parmi les qualifiés</b>	48%	53%	49%	52%	56%
<b>Taux de réussite parmi les femmes (Qualifiés/candidatures)</b>	49%	45%	52%	71%	62%
<b>% de femmes parmi les MCF Recrutés*</b>	54%	53%	53%	64%	68%

\* Il faut noter que nous ne savons pas quel est le % de femmes parmi les candidats au poste et que celui-ci n'est pas équivalent au nombre de qualifiés puisque les qualifications sont données pour 4 ans.

Données calculées à partir des données disponibles sur le site du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche

En revanche, dans l'article mentionné plus haut, les deux auteures constatent qu'il est très difficile de maîtriser les risques de discrimination indirecte. D'une part, les dispositifs de recrutement prennent mal en compte les inégalités entre les candidats qui sont liées aux différentiels existants entre leur trajectoire respective. D'autre part, il est difficile de maîtriser les représentations et stéréotypes que mobilisent inconsciemment les recruteurs et qui les amènent à donner la préférence à des candidats qui leur ressemblent et donc à reproduire des inégalités sociales et culturelles. Enfin, il faut noter le poids que les phénomènes de réseau peuvent avoir sur ces dispositifs de recrutement.

Parmi ces derniers, le plus connu et le plus couramment décrié aujourd'hui est le « localisme », c'est-à-dire le recrutement sur place d'un des jeunes docteurs formés dans l'établissement recruteur (Godechot et Louvet, 2008 ; Musselin et Sabatier, 2008). Il permet notamment de combler l'incertitude sur le contrat de travail qui est inhérente à tout processus de recrutement, et qui est particulièrement forte<sup>9</sup> sur les dimensions non scientifiques de l'évaluation du candidat : ses capacités pédagogiques d'une part et sa personnalité et son

<sup>8</sup> Il faudrait bien sûr disposer des chiffres sur les candidats et les recrutés dans les écoles de gestion, voir s'ils confirment ce résultat et s'il n'y a pas en fait plus de femmes qui se présentent à l'université car elles sont moins recrutées par ces écoles. Malheureusement ces chiffres ne sont pas disponibles.

<sup>9</sup> Comme l'a montré C. Musselin (2005), les recruteurs disposent de beaucoup plus d'indices sur les dimensions scientifiques que sur les autres dimensions dans les dossiers et leur accordent aussi une plus grande confiance.

potentiel en tant que futur collègue de l'autre. De ce fait, moins les critères scientifiques sont prégnants dans un recrutement, plus le choix de personnes que l'on connaît bien et sur lesquelles on peut compter est probable. Ce qui est bien sûr considéré comme une injustice distributive (Cadin et Guérin, 2003) par ceux qui estiment que seule la méritocratie scientifique doit compter (Lazar, 2001).

Un autre effet de réseau peut se manifester sous la forme de « pré-recrutement » : cela consiste à négocier l'affectation du poste en amont, bien avant les auditions. S'ils paraissent de moins en moins fréquents au fil du temps, ces cas restent typiques des situations où un professeur peut user de son influence pour « donner » un poste à un jeune candidat.

*Donc l'année d'après, j'ai retenté le coup. Là, je me suis un peu plus renseigné. J'avais des amis qui m'avaient dit qu'ils pourraient éventuellement m'appuyer un petit peu. J'étais en relation avec le professeur X, qui m'a dit : « écoute, je peux t'assurer un poste, à une condition, tu postules pas à l'IAE, mais tu postules à l'IUT ». Qui sont la même université. Donc j'ai dit banco, donc j'ai postulé, et j'ai eu le poste (Maître de conférences, cohorte 1996-1997).*

Enfin, d'autres effets de réseaux, moins visibles et de ce fait moins souvent décriés ont pu être mis au jour par le travail réalisé sur les candidats et les reçus de l'agrégation de sciences de gestion (Pigeyre et Sabatier, à paraître). La mise en évidence des variables déterminant la réussite au concours de l'agrégation, toutes choses égales par ailleurs, révèle en effet que les candidats dont le directeur de thèse siège dans le jury ont deux fois plus de chances que les autres de réussir<sup>10</sup>. Or l'effet « directeur de thèse » n'est qu'un des effets de réseau possible au cours de ce concours et c'est le seul mesurable statistiquement<sup>11</sup>, mais les entretiens montrent qu'il y en a bien d'autres, qu'il s'agisse de la présence d'un mentor dans le jury d'agrégation, ou d'un des membres du jury d'habilitation.

#### **4. Des recruteurs dont les préférences évoluent**

Le dernier facteur que nous avons pu identifier concerne enfin l'évolution des préférences des recruteurs telles qu'elles apparaissent quand on compare les profils des personnes recrutées. Les inégalités d'accès à la carrière d'enseignant-chercheur ne sont ainsi pas seulement liées à la variation des chances de réussite du fait de la variation du nombre de postes ouverts au concours. Elles sont aussi liées à la variation des préférences des recruteurs à travers le temps. Pour en témoigner, nous comparerons, toujours pour les sciences de gestion, les caractéristiques des individus recrutés pour la première fois sur un poste permanent d'enseignant-chercheur, comme maîtres de conférences ou comme professeurs<sup>12</sup>, en 1976-1977 (15 individus), en 1986-1987 (43 individus), en 1996-1997 (166 individus), 2006-2007 (178 individus). On voit très nettement se dessiner des stabilités et des changements.

---

<sup>10</sup> Combes, Linnemer et Visser (2008) parvenaient à des résultats assez comparables sur l'agrégation d'économie.

<sup>11</sup> Grâce à la base de données SUDOC qui recense de manière quasi systématique les thèses soutenues et les directeurs de thèse.

<sup>12</sup> Il est en effet possible de rentrer dans la carrière universitaire directement sur un poste de professeur, sans être auparavant maître de conférences.

Si l'on considère l'ensemble de la population concernée au moment où se produit l'accès à un tel poste (soit 402 individus entre 1976 et 2006), il s'agit dans 53% des cas d'un homme de presque 34 ans qui a obtenu son doctorat dans les deux ans qui ont précédé, qui dans 75% des cas a déjà publié, dont le doctorat dans 87% des cas a été obtenu dans la discipline des sciences de gestion, et qui, dans 71% des cas, intègre un établissement universitaire qui n'est pas celui où il a préparé son doctorat mais qui est dans 47% des cas situé dans la ville de ce dernier établissement.

*Données descriptives sur les universitaires recrutés en 76-77, 86-87, 96-97, 2006-2007.*

Cohortes	Total	1976-77	1986-87	1996-97	2006-2007
Fem (femmes)	0.47	0.40	0.16	0.48	0.54
Age_entrée (âge lors de l'accès à un premier poste)	33.97	32.00	41.44	32.47	33.72
Tentrée_directe (recrutement direct comme professeur)	0.02	0.07	0.09	0.02	0.01
Thèse_entrée (durée entre la thèse et le recrutement)	1.92	2.67	5.81	1.13	1.80
Pub_entrée (a déjà publié)	0.76	0.33	1.42	0.47	0.92
Thèse_gestion (a fait sa thèse en gestion)	0.87	0.17	0.57	0.92	0.94
Même_établissement (recruté là où le doctorat a été préparé)	0.29	0.80	0.24	0.26	0.30
Même_ville (recruté dans la ville où le doctorat a été préparé)	0.47	0.82	0.46	0.42	0.51
Observations (Nombre)	401	15	43	165	178

Ce profil moyen s'avère cependant mouvant si on compare les cohortes entre elles. Les individus recrutés récemment présentent des caractéristiques assez différentes de celles des individus des premières cohortes. Le seul élément qui paraisse relativement stable est l'âge d'accès puisqu'il tourne autour de 33 à 34 ans, avec cependant une exception notable, puisque l'âge moyen des recrutés de 1986-1987 est de 41 ans<sup>13</sup>. Mais si l'âge d'accès reste comparable dans la durée, beaucoup d'autres aspects évoluent.

Tout d'abord, le nombre de femmes croît parmi les candidats recrutés : elles représentaient 54.5% de la cohorte de 2006-2007 contre respectivement 40%, 18% et 49% dans les trois premières.

Ensuite, l'accès direct à un poste de professeur devient un phénomène de plus en plus rare puisqu'il concerne respectivement 7%, 9%, 2% et 1% de chaque cohorte. Les individus qui sont dans cette situation sont en moyenne plus âgés (40 ans) que ceux qui rentrent comme maîtres de conférences et on peut faire l'hypothèse qu'ils ont exercé une autre profession auparavant, mais nous ne disposons pas de données chiffrées sur ce point.

Laissant à part la cohorte de 1986-1987 qui est une fois encore spécifique, il apparaît que les nouveaux entrants ont de plus en plus souvent publié avant leur recrutement. Seulement 33% de ceux recrutés en 1976 avaient déjà une publication, contre 47% en 1996 et 92% en 2006.

<sup>13</sup> Il semble que cette « anomalie » soit liée à la vague de titularisation des assistants avec thèse, en attente d'un poste depuis plusieurs années, et à leur intégration dans le corps des maîtres de conférences.

On constate également que les individus recrutés ont de plus en plus souvent soutenu une thèse en sciences de gestion. Cela n'est certes pas surprenant : cette discipline est assez récente en France (Chessel et Pavis, 2001) et les gestionnaires recrutés dans les années 1970 avaient le plus souvent fait des études en sciences économiques, l'offre de formation en sciences de gestion étant encore balbutiante. Seuls 17% des recrutés avaient donc un doctorat en sciences de gestion en 1976 contre 94% aujourd'hui et déjà 92% en 1996.

Enfin, on notera la forte décroissance des pratiques de localisme. Elle est spectaculaire entre les deux premières cohortes puisque le pourcentage de recrutés ayant soutenu leur thèse dans l'établissement où ils ont été recrutés passé de 80 à 24% et ceux restant dans la ville où ils ont préparé leur thèse passant de 82 à 46%. Même si l'année 1986 semble à nouveau exceptionnelle, les taux de 1976 n'ont jamais été atteints par les deux suivantes. En 2006, seuls 30% des nouveaux recrutés ont préparé leur doctorat là où ils sont recrutés et 51% dans la même ville (contre respectivement 26 et 42% en 1996).

Si l'on compare le profil moyen des recrutés de 1976 et ceux de 2006, on obtient par conséquent deux figures différentes. En 1976, il s'agit d'un homme, plutôt jeune (32 ans), qui a passé son doctorat dans une autre discipline que les sciences de gestion et n'a pas encore publié. En 2006, c'est une jeune femme de près de 34 ans qui a obtenu un doctorat de sciences de gestion dans les deux années qui ont précédé, qui a déjà publié et qui est recrutée par une université qui n'est pas celle où elle a soutenu sa thèse.

La première conclusion à tirer de ces résultats est que, contrairement à ce qui est généralement écrit sur les évolutions de la profession universitaire, la trajectoire de ceux qui accèdent aujourd'hui aux emplois permanents obéit aux modèles académiques traditionnels et épouse une forme très standardisée : les recrutés ont une thèse dans la discipline et publient dans les revues de la discipline après avoir suivi un parcours assez normé (une thèse jeune, un poste peu de temps après la thèse). La comparaison que nous sommes en train de conduire sur les profils dans d'autres disciplines (l'histoire et la physique) nous permettra de voir si cette situation est liée à la jeunesse de la discipline des sciences de gestion et à sa progressive « institutionnalisation » ou bien s'il s'agit d'un phénomène plus large, ce qui nous conduirait à remettre en question les travaux annonçant l'avènement de carrières plus nomades dans l'enseignement supérieur (Enders 2001 ; Baruch et Hall 2004 ; Kaulisch et Enders 2005).

## **Conclusion**

Si l'on s'intéresse non pas au principe qui régit l'accès à la profession universitaire et à sa justesse, mais aux facteurs qui font qu'à principe et talent équivalents, deux candidats connaîtront un sort différent à l'issue d'un processus de recrutement, on peut donc identifier quatre phénomènes qui affectent l'égalité des chances entre les prétendants à la carrière universitaire.

Deux d'entre eux sont liés à la temporalité de la candidature. D'une part, le taux de pression pour un poste n'est pas stable et dépend du nombre de postes ouverts ainsi que du nombre de candidats à un moment donné. On peut alors repérer des périodes plus ou moins favorables. D'autre part, l'évolution des profils décrite dans la dernière section conduit à conclure que des

candidats qui auraient été recrutés ne le seraient plus en t+n parce que les préférences des recruteurs ne sont plus les mêmes (en partie parce que l'offre a elle-même évolué).

Les deux autres facteurs sont d'une autre nature. Ils tiennent d'un côté aux conditions de préparation des candidats. Comme l'avaient bien montré A. Coulon, R. Ennafaa et S. Paivandi (2001) dans leur étude sur le devenir des allocataires-moniteurs, certaines filières de préparation facilitent l'accès à des postes d'ATER, qui eux-mêmes favorisent l'accès aux postes permanents. De manière symétrique, nous avons constaté que les candidats bien insérés dans leur laboratoire et dans des réseaux étaient plus à même de disposer des bonnes informations et de connaître les pratiques et les règles du jeu. Alors qu'auparavant (dans les premières cohortes), la capacité du directeur de thèse à placer ses candidats jouait un rôle central, aujourd'hui le passage par une préparation normée et collective est devenu un atout supplémentaire. De l'autre côté, les processus de recrutement et leur plus ou moins grande perméabilité aux biais discriminatoires directs ou indirects affectent également l'égalité des chances des candidats et le respect plus ou moins grand des critères de sélection considérés comme légitimes.

Inégalités générationnelles, discriminations indirectes produites par les processus, inégalités dans l'accès aux ressources permettant de se présenter dans les meilleures conditions et enfin inégalités dans la mise en œuvre comparée des critères de choix se combinent donc pour faire bouger l'emplacement de la barrière entre inclus et exclus mais aussi pour la rendre plus ou moins franchissable à ceux qui prétendent la passer à un moment donné. Le sentiment d'injustice qui naît du fait que l'on ne s'est pas trouvé au bon moment au bon endroit conduit alors moins à remettre en cause les principes qui organisent la sélection qu'à exiger au contraire que ces derniers soient appliqués avec la plus grande rigueur. Autrement dit, plus les places sont rares et plus l'injustice distributive devient intolérable.

## **Bibliographie**

Baruch Yehuda et Douglas T. Hall, (2004) : "The Academic Career : A Model for Future Careers in Other Sectors?", *Journal of Vocational Behavior*, 64 : 241–62.

Bessy Christian, François Eymard-Duvernay, Guillemette Larquier (de) et Emmanuelle Marchal (dir.), (2001) : *Des marchés du travail équitables, Approche comparative France / Royaume-Uni*, Bruxelles : P.I.E. – Peter Lang.

Cadin Loïc et Franck Guérin, (2003) : « Les outils d'appréciation des salariés » in José Allouche (ed.) : *Encyclopédie des Ressources humaines*, Paris : Editions Vuibert.

Carrère Myram, Roger Coronini, Séverine Louvel, Vincent Mangematin, Christine Musselin, Frédérique Pigeyre, Mareva Sabatier et Annick Valette, (2004) : *Entre discrimination et auto-censure : les carrières des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche. Une analyse comparée sur trois disciplines : biologie, histoire et gestion*, Rapport final, INRA-MENRT, convention 02R4680, Paris.

Chauvel Louis, (1998) : *Le destin des générations, structure sociale et cohortes en France au XX<sup>e</sup> siècle*, Paris : PUF.



- Chessel Marie-Emmanuelle et Fabienne Pavis, (2001) : *Le technocrate, le patron et le professeur., Une histoire de l'enseignement supérieur de gestion*, Paris : Belin.
- Cole Jonathan R. et Stephen Cole, (1973) : *Social Stratification in Science*, Chicago: University of Chicago Press.
- Combes Pierre-Philippe, Laurent Linnemer et Michael Visser, (2008) : « Publish or Peer-rich? The Role of Skills and Networks in Hiring Economics Professors », *Labour Economics*, 15, 423–441.
- Coulon Alain, Ridha Ennafaa et Saeed Paivandi, (2001) : *Devenir enseignant du supérieur: Enquête auprès des allocataires moniteurs*, Paris : L'Harmattan.
- Duru-Bellat Marie (2009) : *Le mérite contre la justice*, Paris, Presses de Sciences Po.
- Enders Jürgen, (ed.) (2001) : *Academic Staff in Europe: Changing Contexts and Conditions*, Westport, Conn.: Greenwood Press.
- Eymard-Duvernay François et Emmanuelle Marchal, (1997) : *Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris, CEE : Editions Métailié.
- Freeman Richard B., (1979) : « The Job Market for College Faculty », in Darell R. Lewis et William E. Becker (Eds.), *Academic Rewards in Higher Education*, Cambridge-MA : Ballinger Publishing Company, pp. 63-104.
- Godechot Olivier et Alexandra Louvet, (2008) : « Le localisme dans le monde académique : un essai d'évaluation », La Vie des Idées.fr, <http://www.laviedesidees.fr/Le-localisme-dans-le-monde.html>
- Granovetter Mark S., (1974) : *Getting a Job. A Study of Contacts and Careers*, Cambridge: Harvard University Press.
- Hagstrom Warren O., (1965) : *The Scientific Community*, Carbondale et Edwardsville : Southern Illinois University Press et Londres et Amsterdam : Feffer and Simons, Inc.
- Kaulisch Mark et Jürgen Enders, (2005) : “Careers in Overlapping Institutional Contexts: The Case of Academe,” *Career Development International*, 10, 130–44
- Lazar Judith, (2001) : *Les secrets de famille de l'université*, Paris : Les empêcheurs de penser en rond.
- Long J. Scott et Mary F.Fox, (1995) : « Scientific Careers: Universalism and Particularism », *Annual Review of Sociology*, 21, pp. 45-71.
- Martin Olivier, (2009) : « Devenir sociologue académique. Sociologie du recrutement des qualifiés 1998-2007 », intervention lors du Séminaire « Enseignement supérieur et recherche », Paris, Sciences Po, 27 avril 2009.

Musselin Christine et Frédérique Pigeyre, (2008) : « Les effets des mécanismes du recrutement collégial sur la discrimination : le cas des recrutements universitaires », *Sociologie du travail*, 50 (1), pp. 48-70.

Musselin Christine et Mareva Sabatier, (2008) : « Nous ne connaissons pas les conséquences du localisme », *LORS*, juillet 2008.

Musselin Christine, (2005) : *Le marché des universitaires. France, Allemagne, Etats-Unis*, Paris : Presses de Sciences Po.

Rapport Fréville (2001-2002), Des universitaires mieux évalués, des universités plus responsables, Paris : Les Rapports du Sénat, n° 54.

Rapport Quermonne, Etude générale des problèmes posés par la situation des personnels enseignants universitaires, Rapport présenté au Ministre de l'Education, Paris : CNDP, 1981