



Centre de Sociologie
des Organisations

Recrutements et marchés universitaires France, Allemagne, Etats-Unis

Christine Musselin

Centre de Sociologie des Organisations

c.musselin@cso.cnrs.fr



SCIENCES PO



Centre de Sociologie
des Organisations

PLAN

1. Présentation de la recherche
2. Des modalités de recrutement différentes
3. Une construction « nationale » de l'offre
4. Un exercice du jugement comparable
5. Une fixation « nationale » des prix
6. Des marchés du travail universitaires nationaux





Centre de Sociologie
des Organisations

1. Présentation de la recherche





Centre de Sociologie
des Organisations

1. Présentation de la recherche

■ Une étude par interviews

➤ 2 disciplines (mathématiques et histoire), 3 pays

- France
 - deux sections nationales en histoire et en mathématiques (CNU)
 - 5 commissions de spécialistes en histoire
 - 5 commissions de spécialistes maths

- Allemagne
 - quatre départements d'histoire
 - quatre départements de mathématiques

- USA
 - deux départements d'histoire
 - deux départements de mathématiques dans 3 universités de recherche privées





Centre de Sociologie
des Organisations

2. Des modalités de recrutement différentes





Centre de Sociologie
des Organisations

2. Modalités de recrutement

- **Commissions élues / commissions ad hoc**
- **Durée de la procédure**
- **Attitude par rapport aux candidats**





Centre de Sociologie
des Organisations

3. Une construction « nationale » de l'offre





3. La construction nationale de l'offre (1)

■ Trois modèles nationaux

- **Allemagne : le rôle contraignant des *Landministerien***
- **USA: négociation entre les départements et leur institution**
- **France: le rôle central des départements**





3. La construction nationale de l'offre (2)

■ Définir le profil des postes

➤ Deux possibilités

- Les historiens préfèrent souvent un profil étroit
- Les mathématiciens préfèrent souvent un profil large

➤ Cela a un impact sur le niveau de conflictualité du processus de décision





Centre de Sociologie
des Organisations

4. Un exercice du jugement comparable





4. Un exercice comparable du jugement (1)

■ La sélection des candidats

- Distinction entre critères et indices
- Des critères éliminatoires
 - Des candidatures incomplètes, des candidats dont le profil ne correspond pas...
 - Des critères efficaces et consensuels
- Réunir des faisceaux d'indices pour prendre des décisions





4. Un exercice comparable du jugement (2)

- **La qualité scientifique : un élément parmi d'autres**
 - On tient aussi compte des capacités pédagogiques et collégiales du candidat
 - La qualité scientifique: un élément nécessaire mais pas suffisant





4. Un exercice comparable du jugement (3)

➤ Amasser des indices sur la qualité scientifique

- Lire les publications (pas toujours)
- Auditions et *job talks*
- Mobilisation de dispositifs de jugement basés sur la confiance personnelle et impersonnelle



beaucoup de faisceaux, plutôt standardisés et avec une faible incertitude





4. Un exercice comparable du jugement (4)

➤ Amasser des indices sur les capacités pédagogiques

- Capacité à enseigner un grand nombre de sujets
- Expériences passées
- Job talks et auditions
- Avis de collègues



**peu d'indices, pas très standardisés,
incertitude assez forte**





4. Un exercice comparable du jugement (5)

- **Amasser des indices sur la collégialité des futurs collègues**
 - **Expériences passées avec le candidat**
 - **Informations venant de collègues**
 - **Impressions basées sur les interviews en Allemagne, la visite sur le campus aux USA, l'audition en France**



**Très peu d'indices, pas standardisés,
incertitude élevée**





4. Un exercice comparable du jugement (6)

- **Des départements en quête de différents "meilleurs candidats"**
 - Une diversité de "meilleurs candidats" : des "chercheurs avant tout" aux "bons citoyens"
 - Stabilité des préférences des départements
 - Différente pondération entre les indices scientifiques, pédagogiques et de collégialité





4. Un exercice comparable du jugement (7)

- **Les facteurs expliquant les préférences des départements**
 - **Besoins locaux et sentiers de dépendance**
 - **Accès aux segments de marché**
 - **Des stratégies de différenciation**





Centre de Sociologie
des Organisations

5. Une fixation « nationale » des prix





5. Une fixation « nationale » des prix (1)

- Les salaires ne sont qu'une des composantes du prix des universitaires
 - Ils comprennent aussi des éléments symboliques
 - Des conditions de travail
 - Des bénéfices personnels





Centre de Sociologie
des Organisations

5. Une fixation « nationale » des prix (2)

■ France

- Pas de négociation
- Le "prix" est surtout symbolique
- Des stratégies institutionnelles émergentes





5. Une fixation « nationale » des prix (3)

■ Allemagne

- Une négociation encadrée (surtout les historiens et mathématiciens)
- Un prix institutionnel
- Des changements récents : les salaires au mérite





5. Une fixation « nationale » des prix (4)

■ USA (assistant professors)

- Une négociation médiée (dean - department chair)
- Le salaire du marché (H. White)
- Des relations faibles entre la qualité du candidat et son prix





Centre de Sociologie
des Organisations

5. Une fixation « nationale » des prix (5)

■ USA (tenured professors)

- Des modes de fixation des prix plus ouverts
- Plus liés à la "qualité"





Centre de Sociologie
des Organisations

5. Une fixation « nationale » des prix (6)

- Une faible relation entre qualité et prix
 - Des processus disjoints
 - Plusieurs processus de fixation des prix





Centre de Sociologie
des Organisations

6. Des marchés du travail universitaires nationaux





6. Des marchés du travail nationaux (1)

■ Trois dimensions pour les différencier

- Principes de sélection (tournois *versus* satisfaction de critères)
- Durée et rôle de la période de pré-permanence
- Équilibre entre marchés internes et externes





6. Des marchés du travail nationaux (2)

■ USA

- Principes de sélection : tournois et satisfaction de critères
- Durée et rôle de la période de pré-permanence: assez longue et destinée à révéler les compétences
- Équilibre entre marchés internes et externes: les deux et des marchés internes développés



Conséquences sur les relations de travail et d'emploi





6. Des marchés du travail nationaux (3)

■ Allemagne

- Principes de sélection : que des tournois
- Durée et rôle de la période de pré-permanence : longue et basée sur l'apprentissage
- Équilibre entre marchés internes et externes : que des marchés externes



Conséquences sur les relations de travail et d'emploi





6. Des marchés du travail nationaux (4)

■ France

- Principes de sélection : que des tournois
- Durée et rôle de la période de pré-permanence : courte et basée sur l'apprentissage
- Équilibre entre marchés internes et externes : des marchés internes peu développés et un marché externe peu attractif



Conséquences sur les relations de travail et d'emploi





Conclusions

- **Des marchés du travail différents et des modèles professionnels différents**

- **Implications pour le changement :**
 - **Première étape : choisir un modèle professionnel**

 - **Deuxième étape : changer les règles du marché du travail**

