



HAL
open science

Différencier les pairs. Mise en gestion du travail universitaire et encastrement organisationnel des carrières académiques (Royaume-Uni, 1970-2010)

Simon Paye

► To cite this version:

Simon Paye. Différencier les pairs. Mise en gestion du travail universitaire et encastrement organisationnel des carrières académiques (Royaume-Uni, 1970-2010). Sociologie. Institut d'études politiques de Paris - Sciences Po, 2013. Français. NNT : 2013IEPP0006 . tel-00819896

HAL Id: tel-00819896

<https://theses.hal.science/tel-00819896v1>

Submitted on 2 May 2013

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.

Institut d'Etudes Politiques de Paris
ECOLE DOCTORALE DE SCIENCES PO
Programme doctoral « sociologie »
Centre de sociologie des organisations

Doctorat en sociologie

Différencier les pairs.

*Mise en gestion du travail universitaire et encastrement
organisationnel des carrières académiques
(Royaume-Uni, 1970-2010)*

Simon Paye

*Thèse dirigée par Christine Musselin, directrice de recherche au CNRS
soutenue le 4 juillet 2013*

Jury :

Mme Valérie BOUSSARD, professeure des universités à l'Université Paris
Ouest Nanterre-La défense (*rapporteur*)

M. André GRELON, directeur d'études à l'EHESS

M. Pierre-Michel MENGER, professeur au Collège de France et directeur
d'études à l'EHESS

Mme Christine MUSSELIN, directrice de recherche au CNRS

Mme Catherine PARADEISE, professeure des universités à l'Université Paris-
Est Marne-la-Vallée (*rapporteur*)

M. Marc ZUNE, professeur à l'Université catholique de Louvain

Sommaire

<i>Résumé – Abstract</i>	5
<i>Remerciements</i>	7
<i>Introduction générale</i>	11
<i>Première partie : Une économie du travail caractérisée par trois modes de différenciation des carrières</i>	59
<i>Chapitre I : Essor et ressorts de la différenciation fonctionnelle</i>	65
<i>Chapitre II : La structure des différences statutaires</i>	105
<i>Chapitre III : Hiérarchie des employeurs et différenciation institutionnelle des employés</i>	169
<i>Conclusion de la première partie</i>	241
<i>Deuxième partie : La construction politique et organisationnelle d'une nouvelle économie du travail</i>	251
<i>Chapitre IV : De l'administration des postes à la gestion des carrières : la « modernisation » de la fonction Personnel</i>	259
<i>Chapitre V : La réinvention de la carrière académique : encastrement organisationnel des trajectoires et contrôle du travail</i>	309
<i>Chapitre VI : « They bought my research. » Métamorphoses du travail universitaire et redéfinition de ses tâches légitimes</i>	387
<i>Conclusion de la seconde partie</i>	415
<i>Conclusion générale</i>	423
<i>Bibliographie</i>	439
<i>Annexe 1 : Liste des entretiens réalisés</i>	459
<i>Annexe 2 : Les trajectoires des individus du corpus « biographies »</i>	461
<i>Annexe 3 : Liste des archives consultées</i>	463
<i>Annexe 4 : Glossaire des sigles</i>	465
<i>Index des tables</i>	466
<i>Index des figures</i>	468

<i><u>Index des encadrés.....</u></i>	<i><u>470</u></i>
<i><u>Index des notions.....</u></i>	<i><u>471</u></i>
<i><u>Table des matières.....</u></i>	<i><u>475</u></i>

Résumé – Abstract

Différencier les pairs. Mise en gestion du travail universitaire et encastrement organisationnel des carrières académiques (Royaume-Uni, 1970-2010)

En considérant le cas britannique, cette thèse étudie les mutations du travail universitaire dans un contexte marqué par la montée en puissance des pratiques de gestion du personnel et l'instauration de mécanismes de « quasi-marchés » par des politiques inspirées du *New Public Management*. À partir d'une enquête dans deux universités britanniques croisant entretiens biographiques, analyse de séquences des mobilités académiques et dépouillement d'archives, cette thèse révèle un important « travail d'organisation » effectué au sein des établissements qui a conduit à un encastrement organisationnel des carrières académiques et à une formalisation du contrôle professionnel.

Cette « mise en gestion » du travail et des carrières s'est traduite par une différenciation professionnelle accrue et par l'émergence de nouvelles formes de flexibilité fonctionnelle, salariale et contractuelle. Pour autant, la profession académique n'a rien perdu de son monopole sur les opérations de jugement des pairs et de reproduction du corps. Toutefois, l'exercice de ce pouvoir est encadré par les prescriptions formelles des politiques de gestion du personnel. La gestion bureaucratique des carrières, si elle ne supprime pas la gestion paritaire, construit en revanche les cadres dans lesquels elle s'effectue. Cette thèse invite ainsi à réinterroger le concept de contrôle professionnel en le considérant non pas uniquement comme contrôle de la réalisation, de la division et de l'évaluation des tâches, mais également comme capacité à définir l'économie du travail dans laquelle ces tâches sont effectuées.

Enfin, l'expansion des services du personnel des universités et leur légitimité reposent sur un discours modernisateur qui présente la différenciation des universitaires comme un défi majeur pour la gestion des universités. Le fait que cette différenciation résulte en réalité de la « mise en gestion » du travail et des carrières académiques conduit à s'interroger sur le sens de ce discours : s'agit-il de manager une profession de plus en plus diversifiée, ou de différencier une profession pour mieux la manager ?

Mots-clé : différenciation professionnelle, contrôle professionnel, carrières, économie du travail, universitaires, gestion des ressources humaines, universités, Royaume-Uni, analyse de séquences, entretiens biographiques.

The differentiation of peers. Bureaucratic control of academic work and organisational embeddedness of academic careers (United Kingdom, 1970-2010)

This doctoral dissertation deals with the transformation of academic work in British higher education, in a context of rising human resource management and dissemination of "quasi-market" mechanisms following New Public Management policy requests. Taking cues from empirical data gathered in two British universities, the dissertation deploys a mixed-method analysis with a focus on statistical Sequence Analysis, biographical interviews and archival work. The study sheds light on the extensive "organisational work" performed in both

universities that has led to the formalisation of professional control and to increased organisational embeddedness of individual careers.

These new patterns of bureaucratic control over academic work and careers have fostered professional differentiation and gave rise to new forms of functional and contractual flexibility. As an occupational group, academics have nonetheless retained a monopolistic power over key operations, such as peer judgement and faculty selection. Yet, this power is exercised within the limits defined by the institution's employment policy. The bureaucratic regulation of academic careers therefore did not replace, but did reframe, professional self-regulation. These outcomes lead to reconsidering the sociological meaning of professional control. It does not only deal with one's authority over the fulfillment, the division and the evaluation of tasks, but also points to one's capacity to define the economy of work in which these tasks are carried out.

A last dimension relates to the way the expansion of universities' personnel services is legitimised by modernising discourses that identify the differentiation of academic staff as major challenge for human resource management. The fact that this differentiation is not an exogenous process but rather a product of bureaucratic control raises questions about the meaning of these discourses. What is at stake then? Managing an increasingly differentiated profession, or differentiating a profession in order to better manage it?

Keywords: professional differentiation, professional control, careers, economy of work, academic staff, human resource management, universities, United Kingdom, sequence analysis, biographical interviews.

Remerciements

Mes premiers remerciements vont à ma directrice de thèse Christine Musselin. Son suivi exigeant de mes travaux, sa confiance et la pertinence de ses conseils ont été des éléments décisifs dans le bon déroulement de cette recherche.

Je souhaite ensuite remercier les personnes qui ont accompagné un ingénieur fraîchement diplômé à devenir sociologue. Constanza Sanhueza a catalysé ma passion pour les sciences sociales ; Ernst Homburg m'a aidé à m'engager dans la recherche ; André Grelon a soutenu mon entrée en thèse et n'a cessé de suivre mes travaux et d'alimenter mes réflexions.

Je suis redevable à toutes les personnes qui, depuis lors, se sont intéressées à mes travaux, en particulier Jérôme Aust, Felipe Camerati, Vincent Carpentier, Florent Champy, Didier Demazière, Christelle Didier, Pierre François, Mary Henkel, Claire Lemerrier, Emmanuelle Marchal, Jennifer Platt, Sophie Pochic, Laurent Rollet, et Martha Zuber. Mes recherches ont également progressé lors des sessions de travail stimulantes avec les membres de l'équipe du projet TRAJUNI (TRAJectoires des UNIversitaires), auquel était associée ma thèse. Les interactions avec mes collègues enseignants et mes étudiants, notamment à l'EHESS et à Sciences Po, ont été une autre source importante d'émulation intellectuelle.

Mon année d'enquête de terrain en Grande-Bretagne a été facilitée par le programme OXPO et l'accueil que m'ont réservé les membres du département de sociologie de l'Université d'Oxford, notamment Colin Mills qui a suivi mon travail. Je remercie A. H. Halsey pour m'avoir donné accès à ses trois enquêtes sur les universitaires britanniques. La Maison Française d'Oxford a été un hébergement idéal et le *Balliol College* un excellent lieu d'intégration sociale. Merci aux enquêtés des universités d'Altham et de Buckley pour avoir donné de leur temps et de leur énergie à cette recherche qui, je l'espère, restitue fidèlement les enjeux qui les touchent. Le respect de l'anonymat m'empêche de citer mes « alliés » au sein de ces deux institutions, sans l'aide desquels l'accès au terrain aurait été difficile.

J'ai une pensée pour celles et ceux avec qui j'ai partagé l'expérience de la thèse : les compagnons de bureau au CSO, Antoine Derouet, Axel Pohn-Weidinger, Cyril Jayet, Édouard Marchais, Étienne Poulard, Inês Espirito Santo, Stephan Kampelmann, et Stéphanie

Ginalski. Je dois beaucoup à Boris Kragelj pour m'avoir « embrigadé » dans le monde de l'analyse de séquences.

Si cette liste de remerciements ne tient pas en une page, c'est « à cause » de ceux et celles qui m'ont accompagné au quotidien ou à certaines étapes de ma vie de « thésard » : la bande bruxelloise des *Gaïa scientists* pour leur intellectualisme truculent et de moins en moins abscons ; *os amigos lis(p)oetas* ; les anciens de la « foire aux porcs » ; les « rempaillous et fioux d'painés » du club du temps libre de Saulieu ; les tarins des aulnes, pinsons du nord, gros-bec et chardonnerets élégants qui pavanaient fièrement à la fenêtre de mon bureau morvandiau ; Hardina, Isadora, Kelly, Minna, Omid, Ramiro, Santiago et Virginie pour leur accueil entre Londres et les *Midlands* ; les deux obscurs physiciens pour nos élucubrations nocturnes autour du concept d'entropie et sa transposition en sociologie ; les « zicos » de Nantes, Buenos Aires, St Ouen et du Morvan pour les notes échangées et les *jam sessions* hautes en couleurs ; les personnages affectueux et généreux de ma famille proche.

À mes parents, Catherine et Jean-Yves, pour leur soutien indéfectible et leur joie de vivre.

À Fabienne, et à ce qui nous attend !

Introduction générale

La réputation internationale des universités britanniques doit en partie à une image enchantée d'une communauté d'enseignants et d'apprenants réunis dans un univers clos au décor médiéval. La persistance de cette image anachronique tient plus à la fonction iconographique que lui donnent les brochures promotionnelles ou les sites internet des institutions qu'à sa capacité à refléter les réalités de la vie quotidienne des universités. Le maintien des rituels de la *matriculation* et des dîners cérémoniels des *high tables* – deux occasions où l'on retrouve, dans les couleurs des toges, les codes ancestraux des *clergymen* – est une manifestation criante d'un recours à une fiction d'autant plus nécessaire qu'elle entre en décalage avec le quotidien.

En effet, une autre image du monde universitaire britannique apparaît dès lors que l'on y regarde de plus près. Véritable laboratoire des métamorphoses de l'enseignement supérieur sous l'action de politiques publiques d'inspiration néolibérales, le Royaume-Uni¹ est cité avec l'Australie et les Pays-Bas comme l'un des pays où les réformes « néomanagériales » se sont imposées de la façon la plus spectaculaire (Trow 1988; Farnham 1999; Ferlie, Musselin, et Andresani 2008; Naidoo 2008). Si le thème de la *corporatisation* de l'université occupe une telle importance dans la production journalistique, c'est bien que, outre l'effet peut-être vendeur de la mise en drame, il fait écho à la crise que connaissent les conceptions les plus idéalisées de la profession académique face à l'intrusion progressive de méthodes managériales dans l'enseignement supérieur et la recherche. Une forte dissonance apparaît alors entre l'idéal de l'*Alma Mater*, « communauté » de pairs essentiellement mue par des principes de désintéressement et d'autonomie intellectuelle (*academic freedom*), et l'image désenchantée d'une organisation moderne, calquée sur le modèle de l'entreprise privée, gouvernée par des managers universitaires, et soumise à de sévères impératifs économiques. Cette dissonance est amplifiée par le cadrage privilégié du traitement médiatique de l'actualité

¹ L'enquête réalisée dans le cadre de cette thèse s'est déroulée dans deux universités anglaises. Néanmoins, lorsque les faits considérés touchent également l'Écosse, le pays de Galles et l'Irlande du Nord, j'emploierai le terme de « Royaume-Uni », ou, par commodité, l'adjectif « britannique », même s'il est impropre car il exclut en principe l'Irlande du Nord.

universitaire, qui tend à opposer les universitaires au management, aux réformes néolibérales et au « marché ».

Cette tension entre les modes de régulation économique introduits dans l'enseignement supérieur depuis une trentaine d'années et les discours sur le caractère spécifique et professionnel du travail universitaire soulève la question d'une crise du travail universitaire (Enders 1999, p.73; Halsey 1992, p.2). À en croire certains travaux, les différentes composantes du travail universitaire seraient de plus en plus évaluées à l'aune de leur valeur « marchande » (Willmott 1995; Harley 2000; De Groot 1997). Les impératifs d'efficacité organisationnelle et de valorisation des deniers publics (*value for money*) s'érigeraient comme des obstacles au bon déroulement des activités d'enseignement et de recherche, et de manière générale comme des objectifs porteurs d'une dégradation du travail universitaire (Wilson 1991, pp.257-260). De nombreux auteurs interprètent l'histoire récente de la profession universitaire britannique comme un cas de prolétarianisation (Halsey 1992; Wilson 1991; Adcroft et Willis 2006)². À l'opposé, certaines enquêtes mettent en évidence la persistance de structures traditionnelles de la profession et invitent à relativiser le caractère implacable des réformes néomanagériales sur le travail universitaire et son organisation (Enders 1999).

La plupart des travaux nourrissant ce débat sont apparus au cours des années 1990. La plupart du temps, la focale est placée sur les effets des nouvelles réformes sur le travail du personnel académique, laissant dans l'ombre les pratiques passées. La grande difficulté que pose la question de la transformation du travail universitaire au Royaume-Uni est celle de la reconstitution des situations historiques antérieures aux années 1990. Il est souvent délicat de distinguer les faits empiriques et historiquement situés des reconstructions *a posteriori* d'un âge d'or³. On dispose de très peu d'analyses portant sur une épaisseur historique suffisante pour pouvoir comparer des pratiques d'emploi et de travail de différentes périodes. La restitution diachronique des différentes dimensions des évolutions du travail universitaire reste un chantier à peu près vierge de toute investigation⁴.

² L'importance de ce courant bibliographique n'est pas propre à l'étude des universitaires. Elle touche la sociologie des professions dans son ensemble : « Degradeation-proletarianization-deprofessionalization is one of the great growth industries of the professions littérature. » (Abbott 1988, p.126, note 18)

³ Une tentative utile a été récemment publiée par M. Tight (2010), mais elle ne fait qu'inaugurer un vaste programme de reconstitution empirique.

Cette thèse vise à contribuer à ce chantier en proposant une interprétation historicisée et centrée sur les pratiques des mutations contemporaines du travail universitaire au Royaume-Uni. Je tenterai dans ce travail de restituer les liens entre l'évolution du champ universitaire et les transformations du travail en son sein. Deux questions, en particulier, me sont apparues centrales dans cette recherche. La première est celle du contrôle professionnel des universitaires sur leurs activités et leur marché du travail face à l'influence croissante de régulations bureaucratiques, managériales et marchandes. La seconde a trait à l'accentuation de la différenciation du groupe professionnel. Un détour historique permet d'éclairer les grandes tendances à l'œuvre dans l'histoire récente de l'enseignement supérieur britannique et ainsi de justifier et d'affiner ces deux questions qui motivent cette thèse.

Contextes historiques du travail universitaire

L'historiographie de l'enseignement supérieur du Royaume-Uni est marquée par la relative rareté des travaux qui la documentent. D'une certaine manière, elle reflète les singularités de l'histoire qu'elle traite : on peut affirmer, en suivant M. Trow, que le système britannique d'enseignement supérieur tel qu'il existe aujourd'hui est une création de l'après-seconde guerre mondiale (1988, p.83). Le recensement des travaux existants semble suggérer qu'écrire l'histoire d'un archipel d'institutions autonomes et difficilement comparables doit passer par la constitution d'une série de monographies institutionnelles. Beaucoup d'ouvrages sont ainsi consacrés à l'histoire d'Oxford et de Cambridge⁵, les deux plus anciennes universités dont les fondations remontent au XIII^e siècle. Les institutions moins prestigieuses ont souvent fait l'objet de monographies (généralement écrites par un historien de l'établissement) ou de témoignages d'anciens membres de la direction (*Vice-Chancellor*⁶,

⁴ Les travaux qui ont jusqu'ici contribué à ce chantier l'ont fait indirectement. Les enquêtes par questionnaire d'A. H. Halsey et ses collègues (Halsey, Trow, et Fulton 1971; Halsey 1992) comportent quelques questions sur la nature et les temps de travail des répondants. Un ouvrage d'économistes offre des données statistiques sur les carrières académiques dans les années 1970 (Williams, Blackstone, et Metcalf 1974). Ils fournissent malheureusement peu de données concernant les pratiques concrètes. L'ouvrage de M. Tight (2009), consacré à l'histoire récente de l'enseignement supérieur au Royaume-Uni, contient des sections sur le travail universitaire mais restitue davantage les processus de l'action publique que l'évolution des pratiques aux niveaux organisationnel et individuel. Enfin, les enquêtes internationales *Carnegie* de 1992 et « *Changing Academic Profession* » de 2007 apportent quelques données sur le travail universitaire à différentes époques qui permettent d'identifier ou de vérifier certaines tendances à l'œuvre.

⁵ Il existe par exemple une histoire de l'université d'Oxford en une dizaine de volumes.

⁶ Équivalent du président d'université.

*Registrar*⁷, etc.)⁸. La quantité de travaux sur les institutions contraste avec la quasi-absence de contributions à une histoire sociale⁹ de la profession universitaire au Royaume-Uni. Enfin, le parent pauvre de l'historiographie de l'enseignement supérieur britannique reste le vingtième siècle. Seules quelques publications¹⁰, notamment sur la seconde moitié du vingtième siècle, offrent des éléments qui, mis en parallèle, donnent une idée des grandes tendances historiques affectant le travail universitaire, avec plus ou moins de précision selon les époques.

L'invention récente d'un « système » et l'option d'une structure binaire

La genèse des premières formes d'enseignement supérieur au Royaume-Uni s'initie au XIIIe siècle avec la création d'Oxford (1214) et de Cambridge (1290), suivie de celle de collèges de taille réduite en Écosse : St Andrews (1411), Glasgow (1451) et Aberdeen (1495). La première université établie après la réforme protestante est celle d'Édimbourg (1583). Ces institutions ont pour principale vocation de former aux professions établies : clergé, droit, médecine, mais aussi d'éduquer des hommes illustres (« *great men* »), notamment à travers les *liberal arts*. En Angleterre, des programmes de formation à certaines professions sont dispensés par des organes professionnels situés à Londres, constituant un pôle alternatif à *Oxbridge*. Plusieurs siècles s'écoulent sans que n'interviennent de changements significatifs. Ce n'est qu'à partir du XIXe siècle que s'initie un mouvement graduel d'expansion des études supérieures, sous l'influence d'industriels ressentant un manque de main d'œuvre qualifiée,

⁷ Responsable des affaires administratives de l'université.

⁸ Il existe tout de même une synthèse historique sur les *civic universities*, fondées au XIXe siècle dans les villes manufacturières du nord de l'Angleterre (Armytage 1955).

⁹ Il n'y a pas, sur le cas britannique, de travaux équivalents à ceux de Ch. Charle (1994) pour la France ou de K. Bertrams (2006) pour la Belgique, même si on peut considérer que « *Decline of donnish dominion* » (Halsey 1992) rapporte de nombreux faits constitutifs d'une histoire sociale.

¹⁰ Je mentionne ici les cinq travaux les plus riches en données historiques. La contribution dont la portée est la plus générale, « *The development of higher education in the United Kingdom since 1945* » de M. Tight (2009), offre une vision d'ensemble des réformes et des processus dans le champ universitaire. « *Decline of donnish dominion* » d'A. H. Halsey (1992) comporte des chapitres esquissant une histoire sociale des universités britanniques. L'ouvrage « *Key profession* » relate l'histoire de l'*Association of University Teachers*, principal syndicat universitaire depuis sa création au cours des années 1910 (Perkin 1969). Dans « *The polytechnic experiment* », J. Pratt (1997) retrace l'histoire du secteur polytechnique, composé d'une trentaine d'établissements, devenus universités en 1992. L'ouvrage de M. Shattock (1994) sur l'histoire de l'*University Grants Committee*, organe de consultation du gouvernement pour les questions de financement des établissements, permet de comprendre l'évolution des rapports entre l'État et les universitaires sur une grande partie du XXe siècle.

puis de l'État, désireux d'étendre l'accès aux études à une plus grande part de la population. On peut distinguer trois phases successives d'expansion de l'enseignement supérieur au Royaume-Uni jusque dans les années 1970¹¹.

La première intervient en pleine période d'industrialisation, avec la création des « *civic universities* » ; d'abord celles de Londres (1836) et de Durham (1837), puis celles des villes industrielles du nord de l'Angleterre : Manchester (1880), Birmingham (1900), Liverpool (1903), Leeds (1904), Sheffield (1905), Bristol (1909). Ces institutions se distinguent des universités plus anciennes en raison de leur vocation à répondre aux besoins sociétaux (*civic needs*) du moment, notamment la formation aux sciences et techniques.

Dans une seconde phase de développement (1881-1962), des collèges universitaires sont fondés puis transformés en « *new civic universities* » après la Seconde Guerre mondiale, comme par exemple Southampton (1952) ou Leicester (1957). Une première ébauche de système national d'enseignement supérieur se dessine avec la création de trois institutions d'envergure nationale au cours de l'année 1919 : l'*University Grants Committee* (UGC), organe intermédiaire entre l'État et les universités autonomes, le *Committee of Vice-Chancellors and Principals* (CVCP) représentant les intérêts des universités, et l'*Association of University Teachers* (AUT) représentant le personnel académique.

En marge du monde des universités, d'autres institutions d'enseignement supérieur se développent à partir du XIXe siècle, souvent rassemblées sous l'expression de « *colleges* » : les *colleges of education*, les *colleges of art and design* et les *technical colleges*. Au terme de ces deux premières phases d'expansion, l'enseignement supérieur britannique se caractérise avant tout par son élitisme : les effectifs étudiants dépassent à peine la barre des 100 000 en 1950, tandis qu'ils atteignent 145 000 en France et en Italie, et 246 000 en Allemagne (Charle et Verger 1994, p.121).

Arrivent ensuite, dans une troisième phase correspondant aux années 1960, les dénommées « *plateglass universities* », dont l'architecture moderniste et l'organisation en campus incarnent la « massification » des études supérieures. Des campus émergent des zones péri-urbaines de neuf villes anglaises, par exemple à Brighton (Université de Sussex, 1961), à

¹¹ Cette périodisation est reprise, quoique légèrement modifiée, de D. Farnham (1999, pp.209-211). Les sections qui suivent se basent en grande partie sur cette référence et sur Tight (2009, pp.4-54) et Pratt (1997, pp.1-6).

York (1963), à Colchester (Université d'Essex, 1964), ou à Coventry (Université de Warwick, 1965). Dans le même temps, dix *Colleges of Advanced Technology* sont élevés au rang d'université technologique (par exemple Brunel, Loughborough ou Surrey).

C'est au cours de cette période d'expansion rapide des études¹² et de développement institutionnel qu'un véritable système national d'enseignement supérieur se consolide. Avant 1944, il n'y avait pas de ministère de l'éducation. En 1963, le rapport produit par le *Committee on Higher Education*, connu sous le nom de *Robbins Report*, est considéré comme la clé de voûte d'un nouveau système d'enseignement supérieur : pour P. Scott, « Robbins wrote the constitution of modern British higher education » (1988, p.34).

Or, dès le lendemain du *Robbins Report*, une révolution institutionnelle intervient. Les élections de 1964 amènent un gouvernement travailliste au pouvoir. En 1965, le *Secretary of State for Education and Science*, Anthony Crosland, jette les bases d'une politique binaire (*binary policy*) en annonçant la création d'établissements non-universitaires : les *polytechnics*. Entre 1968 et 1973, trente établissements sont ainsi fondés à partir d'une cinquantaine de *further education colleges*. La vision prônée par Crosland est de constituer, parallèlement au secteur dit « autonome » des universités indépendantes, un secteur dit « public » d'établissements pilotés par les autorités locales (*Borough councils*). Le principal avantage d'un système binaire tient, selon lui, à ne pas réduire l'enseignement supérieur au seul monde des universités, qui, par tradition, est peu sensible aux besoins de la société. Le secteur polytechnique permet en effet de placer une partie de l'enseignement supérieur sous le « contrôle social » de représentants élus par le peuple (Pratt 1997, p.8) et d'un conseil national, le *Council for National Academic Awards* (CNAA), chargé de valider les cursus et de délivrer les diplômes. De plus, les *polytechnics*, consacrés à la formation professionnalisante (*vocational*), technique, et industrielle, sont sensés compenser les lacunes des universités, jugées inadaptées pour cette mission¹³. La création du secteur polytechnique peut se voir comme constitutive de la troisième phase d'expansion de l'enseignement supérieur

¹² L'expansion des études supérieures s'est intensifiée à partir des années 1930 : entre 1938-39 et 1960-61, les effectifs étudiants ont doublé, passant de 50 002 à 107 699 (Sanderson 1999, p.92).

¹³ Cette décision politique s'inscrit dans une tendance internationale de différenciation de l'enseignement supérieur à travers la consolidation de secteurs non-universitaires poursuivant des buts spécifiques, comme les Instituts universitaires de technologie en France ou les *Fachhochschulen* en Allemagne, créés à la fin des années 1960.

britannique. Ses effectifs étudiants sont comparables à ceux du secteur universitaire, et les dépassent même à plusieurs reprises (Pratt 1997, p.30).

Les deux dernières vagues d'expansion font définitivement sortir l'enseignement supérieur britannique du modèle élitiste sur lequel il s'était construit : entre 1965 et 1992, le nombre d'étudiants passe de 320 000 à 830 000 (Pratt 1997, pp.26-30). Toutefois, ces vagues d'expansion n'abolissent pas certaines formes de fermeture sociale des études et sont indissociables d'une hiérarchie de prestige qui s'est établie avec la consolidation de l'enseignement supérieur en tant que système :

« In the nineteenth century [Oxbridge and civic] traditions existed side by side with little contact. But in the twentieth century a pyramidal structure evolved with Oxford and Cambridge at the apex and a widening array of civic and new universities and polytechnics at the base. » (Halsey, 1992, p.61)

Cette stratification institutionnelle (P. Scott 1995), si elle se recompose à certaines occasions, reste fort stable : les nombreux palmarès, appelés *rankings* ou *league tables*, apparus au cours des années 1980, le montrent. Durant toute la phase binaire de l'enseignement supérieur britannique (1965-1992), cette stratification est restée très fortement marquée par la distinction entre universités et *polytechnics*. Une telle hétérogénéité appelle à certaines précautions concernant l'idée d'un âge d'or des universités et de la profession académique.

La profession académique dans l'après-guerre : âge d'or ou mirage ?

La troisième phase d'expansion des études supérieures correspond à une époque généralement présentée comme un « âge d'or » de la profession académique. Néanmoins, les auteurs qui décrivent (et parfois glorifient) cet âge d'or se fondent sur des observations limitées au seul secteur universitaire, faisant ainsi omission de ce qui se passe au même moment dans les *polytechnics*, qui emploient tout de même un bon tiers du personnel académique au Royaume-Uni (Pratt 1997, pp.157-162). La comparaison des salaires¹⁴, des

¹⁴ À grade égal, les salaires universitaires sont restés plus élevés (environ 20 %) que ceux des postes dans les *polytechnics*, durant toute la période binaire de l'enseignement supérieur (Pratt 1997, pp.192-193).

conditions de travail¹⁵ et d'emploi¹⁶, et du prestige professionnel¹⁷ entre les deux secteurs amène à nuancer l'idée d'un âge d'or pour la profession dans son ensemble. Il reste vrai que dans les deux secteurs, les conditions de travail et les perspectives de recrutement et de promotion restent relativement protégées jusque dans les années 1980.

En ce qui concerne le secteur universitaire, la forte croissance des financements publics à partir de l'après-guerre aboutit à une période d'une vingtaine d'années où la part relative du financement public des universités britanniques atteint son niveau historique le plus élevé¹⁸. Celui-ci est délivré sous la forme de dotations aux établissements sans conditions de résultat (*block grants*) et, pendant longtemps, sans contrôle¹⁹. Halsey, dans son style bien particulier, rapporte qu'à la fin des années 1970, « institutional memory of austere research budgets and of a small and uncertain equation between student supply and student demand had faded to virtual amnesia. » (1982, p.215) Les activités universitaires s'accomplissent alors dans des conditions assimilables à ce que Bourdieu appelle une « économie anti-économique » (1997, p.28), c'est-à-dire dans un rapport de dépendance à l'État qui garantit un certain degré d'indépendance, notamment aux forces du marché (p.48). Cette protection vis-à-vis des contraintes économiques doit beaucoup à la forme institutionnelle qui canalise les relations entre universités et État, l'*University Grants Committee* (UGC). Essentiellement composé

¹⁵ Pour ne mentionner qu'une disparité, le taux d'encadrement (*student:staff ratio*) est de manière générale supérieur dans le secteur polytechnique. Par exemple, en 1985 il s'élève à 11,6 contre 10,3 dans les universités (Pratt 1997, p.167). La charge d'enseignements y est également plus élevée : les *lecturers* ont un service hebdomadaire de 21 « *contact hours* », bien plus que celui de leurs collègues des universités, qui ne fait du reste pas l'objet d'une régulation nationale.

¹⁶ L'emploi au sein des universités est attribué à vie en vertu de la *tenure*, ce qui n'est pas le cas dans les *polytechnics*.

¹⁷ Le personnel académique des *polytechnics*, au départ essentiellement composé d'anciens enseignants des *colleges of further education* (Pratt 1997, pp.169-170), multiplie les tentatives pour se dissocier symboliquement de ce groupe, notamment par la formation de l'*Association of Polytechnic Teachers* (APT) dès 1973. Toutefois, les postes académiques dans les *polytechnics* sont toujours restés bien moins attractifs que ceux des universités (Halsey 1992, p.213).

¹⁸ « We are now spending £ 470 million on higher education, 88 percent more than five years ago », dira le premier ministre Harold Wilson lors de la conférence du parti travailliste en 1967 (Shattock et Berdahl 1984, p.477). D'après P. Scott, « by 1938 a third of university income came from State grants and by 1951 two-thirds. The effect of the State's financial intervention was not to reduce the autonomy of the universities but rather to enhance it. » (1983, p.250). Les chiffres présentés par S. Halimi (2004, p.45) sont concordants.

¹⁹ « Jusqu'en 1967, les comptes des universités ne faisaient pas l'objet d'un contrôle public » et ce n'est qu'en 1968 que les subventions publiques sont octroyées sous la condition d'une inspection des comptes (F. Marx et Wright 1973, p.37).

d'universitaires éminents, cet organe est créé en 1919 pour conseiller l'État sur les questions de financement des universités. Ce rôle de conseiller débordera vite sur un rôle plus central de tampon institutionnel (*buffer body*) entre État et universités (Shattock 1994). Certains auteurs décrivent l'UGC comme le lieu d'un concordat implicite entre le champ du pouvoir et le champ universitaire, tous deux dominés par des individus aux trajectoires sociales similaires : cursus scolaire dans les *public schools*²⁰, études à *Oxbridge* (Halsey 1992, pp.127-129; Willmott 1995).

Cette protection garantie par l'État confère à la profession universitaire un certain degré d'autonomie, également assuré à travers la tradition de l'*academic tenure*. Institutionnalisée dans les années 1910-1920, elle est sensée procurer une protection à la carrière universitaire à travers la garantie de l'emploi à vie (Court 1998). L'autonomie professionnelle des universitaires atteint selon plusieurs auteurs un niveau exceptionnel, établi dans l'entre-deux-guerres et atteignant son paroxysme dans les années 1950 et 1960 (P. Scott 1983, p.250; Halsey 1992, p.176). Certains universitaires interviewés par M. Henkel font eux-mêmes référence à cet âge d'or, qu'ils situent entre les années 1960 et 1970, et qu'ils disent avoir connu (2000, p.167). Les auteurs de l'époque soulignaient déjà volontiers la situation privilégiée des universitaires britanniques :

« Staff/student ratios in British universities are high and formal obligations light. There is freedom in the sense of personal autonomy of an order to be found rarely, if at all, in other occupational groups. These conditions permit the essential elements of what is considered a 'gentlemanly' way of life. They also make professionalism possible in that, with assured income, both the self-respect of the university teacher and the pressure on him to work beyond the unexacting minimum of his formal duties derive in large measure from his reputation among his colleagues. » (Halsey, Trow, et Fulton 1971, p.169)

Tout se passe comme si la protection de l'État conférait aux universitaires tous les attributs du modèle idéal du « professionnel », confirmant ainsi les suggestions d'Abbott (1988, p.118) et de Freidson (1994, p.177), pour qui la profession académique correspond à la forme la plus pure de la *profession*.

Mais cet âge d'or est vite évanescent. Les principales sources de protection budgétaire des universités identifiées par M. Trow (1988, p.88) se sont dissoutes en un temps record : le principe de pluriannualité disparaît avec l'abandon du contrat quinquennal en 1973, les *block grants* sont remplacés par des modes de financement conditionnel au cours des années 1980 ; l'UGC est aboli et remplacé par une agence (l'*Universities Funding Council*) jouant un rôle de

²⁰ Écoles privées élitistes et onéreuses.

relais de l'action publique ; les statuts officiels des universités (*university charters*) sont amendés par des mandataires du parlement (*parliamentary commissioners*) chargés d'abolir la *tenure* ; enfin, les aides financières aux étudiants sont intégrées aux dotations aux établissements, passant ainsi sous le contrôle direct de l'État.

Ces mesures ne sont pas une simple réaction pragmatique aux effets de la crise pétrolière de 1973. Elles ont trait à l'apparition d'un climat politique tendancieusement sceptique, voire plus hostile à l'autonomie des universités et de la profession académique (Kogan et Kogan 1983). Dès 1972, Margaret Thatcher, alors *Secretary of State* du gouvernement conservateur de Heath, défend qu'il faut substituer à l'approche « architecturale » une approche « organique », dans laquelle les institutions doivent se concurrencer les unes les autres (Pratt 1997, pp.19-22).

Les années 1980 : entre politique de la rigueur et mise en concurrence

Les élections de 1979 vont placer M. Thatcher, icône de la « nouvelle droite » britannique, à la tête du pouvoir exécutif. Son gouvernement développe une politique néolibérale dont l'une des lignes d'actions consiste à affaiblir les corporatismes professionnels, notamment dans les « bureaucraties professionnelles » (Mintzberg 1982) : système de santé, éducation, services sociaux, universités, etc. (Naidoo 2008, p.62)²¹. Cela se traduit, pour les universitaires, par un programme d'austérité budgétaire visant la rationalisation des fonds publics, et par l'encouragement des activités universitaires rémunératrices et des liens avec le secteur privé. Les coupes budgétaires sont vues comme une menace pour les conditions de travail, les salaires et l'autonomie professionnelle des universitaires. Les promotions et les recrutements sont gelés (Farnham, 1985, in Pratt 1997, p.163). La croissance des effectifs du personnel académique stoppe pour la première fois sa courbe ascendante et restera nulle jusqu'en 1985 (Pratt 1997, pp.159-161). Le taux d'encadrement (*student:staff ratio*) moyen double en moins de dix ans. Le climat est tendu et l'hostilité des universitaires envers Margaret Thatcher est palpable. En 1985, suite à une mobilisation des étudiants et des enseignants, l'université d'Oxford qui l'avait formée dans les années 1940 refuse de lui décerner un diplôme honorifique²².

²¹ Pour une description plus générale de ce programme politique, voir la section de T. Le Bianic, dans Bezes et al. (2011, pp.305-313).

²² « *Thatcher snubbed by Oxford dons* », BBC, 29 janvier 1985.

Les réformes ne ralentissent pas pour autant. Une restructuration des financements aboutit à une séparation des financements de l'enseignement et de la recherche, et à l'introduction du financement à base compétitive à travers le lancement du *Research Selectivity Exercise* en 1986, qui sera rebaptisé en 1992 *Research Assessment Exercise* (RAE).

Genèse d'un élément clé de la politique universitaire : le RAE

Avant la mise en place du premier cycle d'évaluation en 1986, la formule budgétaire des dotations aux établissements se fonde essentiellement sur les effectifs étudiants et le poids relatif des disciplines dans l'établissement (Morgan 2004, p.470). L'allocation des fonds doit de surcroît vérifier un « principe d'équité », selon lequel toute université, quelles que soient ses performances ou sa situation budgétaire, mérite le soutien de l'UGC (Willmott 1995, p.1007). Seulement, lorsque le gouvernement Thatcher impose des coupes budgétaires au début des années 1980, le financement des établissements devient un sujet de préoccupations majeures dans l'ensemble du secteur, au point que l'on ne parle plus de distribution des fonds, mais de distribution des coupes ! Et ces coupes budgétaires ne sont pas uniformes dans le secteur. L'UGC change alors de rôle :

« When the UGC, against its own strong advice to the government, found itself having to allocate very large cuts in 1981, it chose to make them, as we know, selectively, on the basis of assessments of whole universities, with the procedures held confidential. There was, of course, a storm of protest after the allocations were made, both about the fairness and validity of the assessments and the subsequent grant allocations. When the UGC was faced in 1985 with the allocation of further cuts, and indeed (as it appeared then) probably a succession of them indefinitely into the future, it found itself again having to devise procedures for allocating grants in some sort of selective way rather than on the basis of 'equal misery'. » (Trow 1988, p.91)

Il est difficile de savoir si l'UGC, en mettant en place un système sélectif, vise simplement à répartir les coupes budgétaires le plus justement (*fair*) possible, ou a l'intention d'impulser des transformations de l'enseignement supérieur et de ses établissements²³. Le président de l'UGC de 1983 à 1989, Sir Peter Swinnerton-Dyer²⁴, est considéré par ses collègues de l'époque en faveur de la stratification institutionnelle (Kogan et Hanney 2000,

²³ D'après M. Trow, « [t]he UGC did not show any interest in how its allocations would have any particular outcomes in any particular institution. » (1988, p.92). Pourtant, le *Jarratt Report* laisse entendre qu'existe dès 1985 une volonté expresse de récompenser l'excellence scientifique des institutions (1985, p.11).

²⁴ Avant de présider l'UGC, il était *Vice-Chancellor* de l'université de Cambridge (1979-1983), où il a fait ses études et l'intégralité de sa carrière de mathématicien.

p.96). Mais il est peu probable que la genèse du RAE relève simplement d'une initiative de l'UGC²⁵. Si l'idée d'une évaluation de la recherche, d'abord portée par Swinnerton-Dyer, trouve le soutien de la plupart des autres membres de l'UGC, il se peut que ce soutien relève davantage du pragmatisme que de la délibération politique. D'importantes pressions s'exercent en effet au même moment sur l'UGC pour qu'il mette en place une réforme radicale du financement de la recherche : le ministère de l'enseignement supérieur est en faveur d'un système d'évaluation, celui du budget (*Treasury*) exige une plus grande transparence des fonds alloués à la recherche, et les *Vice-Chancellors* des universités d'élite soutiennent vivement l'idée de sélectivité. C'est donc une coalition temporaire entre élites académiques (essentiellement scientifiques) et politiques qui fait émerger le RSE.

Les deux premiers RSE (1986 et 1989) sont bien différents des cycles qui les ont suivis (1992, 1996, 2001 et 2008). Entre 1986 et 1992, le RAE se construit progressivement, sous l'action de réformes successives. Si les premiers cycles du RSE introduisent la conditionnalité de la dotation pour la recherche, les cycles suivants établissent ce que M. Trow (1994, p.23) appelle l'hypothèse du RAE : la recherche « forte » doit être récompensée par plus de moyens, la recherche « faible » par moins. Au départ simple exercice d'évaluation visant à justifier une répartition juste des coupes budgétaires, le RAE est devenu un instrument de mise en concurrence des établissements.

Cette mutation du RAE doit en particulier à l'évolution de la méthodologie de répartition des fonds publics, qui est souvent présentée comme une réaction aux critiques issues du monde académique (Henkel 1999, p.109; Kogan et Hanney 2000, p.98). Toutefois, l'explication de la mutation du RAE passe aussi par une description des transformations du champ qui s'est constitué autour de lui, et notamment du rôle changeant de l'organe qui le coordonne. L'UGC est remplacé en 1989 par l'*Universities Funding Council* (UFC), réputé davantage managérial et plus fortement subordonné au gouvernement (Shattock 1994, p.140). Ses membres sont, comme ceux de l'UGC, nommés par le ministère de l'enseignement supérieur. Son directeur, Lord Chilver, est un universitaire et homme d'affaires promoteur des relations universités-entreprises (D. C. Smith et Langslow 1999, p.154). La part des industriels y est deux fois plus élevée qu'à l'UGC : ils comptent pour un tiers des membres

²⁵ Les données qui suivent proviennent essentiellement d'un chapitre de Kogan & Hanney (2000, pp.96-103) consacré à la genèse du RAE et basé sur des entretiens avec les élites académiques et politiques qui y ont participé.

(Kogan et Hanney 2000, p.156). Par la suite, l'UFC se transformera progressivement en véritable agence de financement aux moyens humains élargis : un bataillon d'experts y travaille à temps complet pour préparer la mise en œuvre des politiques publiques et en faire l'évaluation. Ainsi, la transformation du RAE en instrument de mise en concurrence s'est effectuée avec pour toile de fond une managérialisation de l'organe qui le coordonne. Si la genèse du RSE est le fruit d'une coalition entre élites politique et scientifique, son développement ultérieur doit au travail conjoint de « professionnels de l'organisation » (les experts de l'agence de financement), de certains membres de la profession (notamment des élites scientifiques), d'industriels, et d'agents du ministère.

L'intensification de la concurrence entre les universités par le RAE doit à l'évolution de la formule reliant évaluation de la recherche et répartition des financements publics. Au fil des cycles successifs, le lien entre la note attribuée aux départements et leur dotation s'est renforcé : alors qu'en 1986, 15 % des financements dépendaient de la note obtenue, en 1989, ce pourcentage est passé à 30 %, puis à 100 % en 1992 (Willmott 1995, p.1017)²⁶. En subordonnant la totalité du budget pour la recherche aux performances des établissements, le RAE a instauré un jeu à somme nulle. Ce jeu bénéficiant davantage à certaines universités qu'à d'autres, les disparités budgétaires deviennent vite considérables.

Les résultats de chaque institution à cet exercice d'évaluation, ainsi que les montants qu'elle perçoit sont rendus publics. Ces données sont rapidement exploitées par divers médias pour établir des classements des universités britanniques (ou des départements de chaque discipline) fondés sur leurs performances (Tomlin 2002). Ces *rankings* illustrent bien les nouvelles modalités de concurrence institutionnelle et la fonction d'instrument budgétaire fortement discriminant (Henkel 1999, p.105) qu'a progressivement prise le RAE.

Réélu à trois reprises, le gouvernement conservateur de Thatcher puis Major poursuit sa politique basée sur la dialectique austérité budgétaire – mise en concurrence. Une date clé de cette période est l'abolition, en 1988, de la *tenure* dont bénéficiait jusqu'alors le personnel académique des universités (Court 1998). L'activisme politique du gouvernement s'illustre enfin par le lancement d'une profonde restructuration institutionnelle du système : l'abolition du système binaire.

²⁶ Ces données sont quelque peu différentes de celles présentées par Louvel et Lange (2010, p.7), qui parlent d'un passage de 50 % en 1989 à 90 % en 1992. Aucune des deux études ne cite la source originale de ces chiffres.

La loi de 1992 : une unification en trompe-l'œil ?

Durant ces années turbulentes, les *polytechnics*, également touchés par les réductions budgétaires, adoptent progressivement des caractéristiques traditionnellement associées aux universités. Ce processus mimétique, connu sous le nom d'*academic drift* (Pratt 1997), s'est accompagné d'une revendication des *polytechnics* pour leur autonomie institutionnelle. Cette revendication trouvera le relais d'une volonté politique du parti conservateur d'élever le statut des formations professionnalisantes et, partant, des *polytechnics*. La loi *Education Reform Act* de 1988 autorise l'ensemble des *polytechnics* à s'émanciper de leur tutelle administrative locale en adoptant la structure légale de *Corporation*²⁷. Ils deviennent alors, comme les universités, des entités indépendantes et disposent d'un degré d'autonomie comparable dans leur gouvernance. Leur personnel académique n'est plus désormais employé des autorités locales, mais du *polytechnic*. L'autonomie de ces 35 établissements, acquise en 1989, marque la fin du « secteur public » de l'enseignement supérieur britannique.

Elle présage également l'abolition de la *binary line*. En effet, trois ans plus tard est signée la loi *Further and Higher Education Act* (1992) qui autorise les *polytechnics* à s'attribuer le qualificatif d'université et à délivrer leurs propres diplômes. Si, à partir de 1992, tous les établissements de l'enseignement supérieur britannique²⁸ sont des universités, d'importantes différences demeurent. Toute personne bien socialisée sait par exemple reconnaître un *ex-polytechnic* d'une université « pré-1992 », ne serait-ce que par leur dénomination : les premiers se nomment « *X University* » et les secondes « *The University of X* ». Les différentiels de prestige en vigueur avant 1992 sont restés dans l'ensemble inchangés²⁹. Les deux types d'universités se distinguent également par leurs instances délibératives traditionnelles, appelées *Board of Governors* et *Academic Board* dans les *ex-polytechnics*, et *Council* et *Senate* dans les « *pre-1992 universities* »³⁰. Les deux types d'institutions conservent également nombre de leurs particularités dans leurs modes de

²⁷ Ce terme de *Corporation* n'a aucun lien avec l'idée de firme privée : elle désigne, au Royaume-Uni, le statut légal d'institutions indépendantes.

²⁸ À l'exception de quelques dizaines de *colleges* locaux.

²⁹ Certains auteurs font remarquer que des *ex-polytechnics* se positionnent aujourd'hui mieux que certaines « *pre-1992 universities* » dans les palmarès, mais il s'agit là d'exceptions qui ne remettent pas en cause la hiérarchie traditionnelle des établissements.

³⁰ Les premiers sont traduisibles en français sous l'expression « conseil d'administration », et les seconds ont une fonction analogue à ce qui est couramment appelé « conseil scientifique ».

gouvernance. Les directeurs de département des *ex-polytechnics* sont nommés pour une durée indéfinie, tandis que dans les « *pre-1992 universities* », cette fonction est attribuée selon la tradition des « *rotating chairs* », qui suppose une succession tous les trois ou quatre ans (Mathias 1991, p.68). Les intitulés des grades académiques traduisent également la persistance de cette distinction. Ainsi, l'échelle de progression des universités (*lecturer, senior lecturer, reader* et *professor*) ne sera jamais totalement assimilée par les *ex-polytechnics*, qui conservent les grades de l'ancien « secteur public » (*lecturer, senior lecturer* et *principal lecturer*)³¹. En ce qui concerne les pratiques de gouvernance et d'administration, les *ex-polytechnics* ont un style plus managérial que les « *pre-1992 universities* », qui conservent une tradition davantage ancrée dans la collégialité (Farnham 1999, p.213). Enfin, le processus de décentralisation de l'action publique dans les quatre pays constitutifs du Royaume-Uni (*devolution*) s'est paradoxalement accentué dans la période où s'est effectuée l'unification : ainsi l'*Universities Funding Council* (UFC) et le *Polytechnics and Colleges Funding Council* (PCFC), qui opéraient à l'échelle du Royaume-Uni, ont été remplacés par quatre agences post-binaires en Angleterre, en Écosse, au pays de Galles, et en Irlande du nord. L'agence anglaise, qui sera mentionnée régulièrement dans cette thèse, s'appelle *Higher Education Funding Council for England* (HEFCE). Par conséquent, si la loi de 1992 met effectivement un terme aux 25 années d'existence du système binaire, elle se traduit par une unification partielle de l'enseignement supérieur (P. Scott 1995; Locke 2008).

Un âge d'or du « managérialisme » ?

Publié en 1985, le *Jarratt Report* est considéré comme le déclencheur d'une véritable révolution cognitive dans l'enseignement supérieur britannique. En préconisant le développement de services managériaux dans les établissements et l'accroissement du pouvoir des *Vice-Chancellors* (considérés comme des *Chief Executives*) et des directeurs de département (considérés comme des *line-managers*), il diffuse une nouvelle vision de l'université, appréhendée comme une entreprise (Townley 1997, pp.264-266). Cette vision particulière de l'université, ou du moins sa critique, existait déjà dans les années 1960³². Mais

³¹ Certains *ex-polytechnics* ont adopté les grades de *reader* et de *professor* au cours des années 1980, mais peu ont abandonné le grade de *principal lecturer*.

³² Voir par exemple le célèbre pamphlet « *Warwick University Ltd.* » écrit par un collectif d'étudiants et édité par l'historien E. P. Thompson (1970) : « Is it inevitable that the university will be reduced to the function of providing, with increasingly authoritarian efficiency, pre-packed intellectual

c'est au cours des années 1990 que l'ensemble des établissements (y compris Oxford et Cambridge) adopte progressivement une approche « *business-minded* » (Palfreyman 1989, p.207) et des pratiques organisationnelles originaires du secteur privé (Clark 1998)³³. Si le *Jarratt Report* fournit le discours, le tournant organisationnel des universités britanniques répond en grande partie à des exigences croissantes de redevabilité (*accountability*) visant à justifier l'usage des financements publics (*value for money*). Il répond aussi à une pression de la part du gouvernement Thatcher à générer des ressources propres (*income-generation*) à travers des activités rémunératrices. Ainsi, à propos de Warwick, B. Clark écrira : « The university has aggressively pursued the establishment of outside services on campus, e.g. banks, barbershop, bookstore and news agency » (1998, p.16) et mentionnera « a strategic decision not to generate new income by fundraising 'we would not go begging money' – but to actually earn it » (p.21).

Enfin, la structuration organisationnelle des universités dans cette période doit également à l'essor de l'évaluation des activités universitaires : la production scientifique dès 1986 et l'enseignement à partir de 1993 (Court 1996, p.257). Si l'évaluation des activités d'enseignement a pour effet d'accentuer la concurrence entre établissements, elle n'a pas d'incidence sur le financement public qu'ils perçoivent (Tight 2010, p.111). En revanche, le financement des activités de recherche des universités est subordonné aux résultats du *Research Assessment Exercise* (RAE)³⁴.

Depuis les années 1990, la part des employés non-académiques dépasse celle des enseignants et chercheurs au sein de l'enseignement supérieur (HESA 2008). L'un des aspects les plus remarquables de ce développement organisationnel des universités est la montée en puissance de la Gestion des Ressources Humaines (GRH) et des dispositifs d'évaluation et de contrôle du travail universitaire à l'échelle locale (Townley 1993a). Les bureaux du personnel des années 1970 se sont métamorphosés en « *human resources departments* » aux prérogatives élargies et au rôle stratégique de plus en plus légitime (Strike 2005). Le rôle de « *line-manager* » des directeurs de département qu'avait plébiscité le *Jarratt Report* semble

commodities which meet the requirements of management. »

³³ Ce phénomène, qualifié de « tournant organisationnel » des universités, est observable à l'échelle internationale (Krücken et Meier 2006; Musselin 2007a).

³⁴ Appelé *Research Selectivity Exercise* entre 1986 et 1992. Le chapitre VI de cette thèse détaille le développement historique de ce dispositif.

s'être exaucé : la capacité organisationnelle et managériale des départements s'est renforcée (R. Smith 2005), et le pouvoir de leur directeur s'est affirmé (R. Smith 2002) au point de constituer une classe émergente, celle de l'« *academic manager* » (Henkel 2000, p.235; Deem 2004; Winter 2009). Ainsi par exemple, ce sont bien souvent les directeurs de département qui décident l'inclusion sélective des membres de leur équipe à l'évaluation du RAE, excluant de fait le reste de leurs collègues. Cette procédure ségrégative aux multiples conséquences s'incarne clairement dans les catégories du langage quotidien : tel universitaire est qualifié de « *research-active* » ou de « *non-active* » selon s'il apparaît dans le rapport soumis à l'évaluation (Henkel 1999).

L'essor des pratiques managériales dans l'enseignement supérieur britannique n'est pas un programme politique propre aux *Tories*³⁵ : l'élection en 1997 du gouvernement *New Labour*³⁶ de Tony Blair, loin de renverser la tendance, va la poursuivre :

« les réformes du New Labour de Tony Blair [...] conserve[nt] une partie de l'héritage thatchérien (l'individualisation, l'activation), l'amplifie[nt] (la mesure des performances) mais l'article[nt] aux idées d'inclusion sociale et de partenariat en intégrant les professionnels du secteur public dans des réseaux comprenant également les administrations, les associations, les usagers et les organisations privées associées dans le cadre de partenariat public-privé. » (Bezes et al. 2011, p.299)

Si le gouvernement de Tony Blair rompt avec l'austérité budgétaire de la *New Right* de Margaret Thatcher et de John Major, il prolonge une grande partie de son programme, notamment en conservant la doctrine qu'il avait faite émerger, le *New Public Management* :

« Défini simplement, le NPM constitue un puzzle doctrinal [...], développé par sédimentation et strates successives, qui promeut de nouvelles manières de penser l'organisation administrative à partir d'un ensemble hétérogène d'axiomes tirés de théories économiques, de prescriptions issues de savoirs de management, de descriptions de pratiques expérimentées dans des réformes (notamment dans les pays anglosaxons) et de systématisations produites par des organismes comme l'organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). » (Bezes et al. 2011, p.295)

³⁵ Expression désignant le parti conservateur.

³⁶ Pour une analyse détaillée de la vision pour l'enseignement supérieur du programme de la « troisième voie » du *New Labour*, voir R. Naidoo (2008).

Les préconisations typiques du *New Public Management*³⁷ sont traduites dans les politiques d'enseignement supérieur à travers le développement de l'audit et de l'assurance qualité et l'introduction de nouveaux dispositifs de concurrence. Le renforcement du rôle du RAE et l'augmentation des frais de scolarité³⁸ sont deux mesures instituant des logiques de « quasi-marché »³⁹ dans le champ scientifique et le champ des études supérieures.

Les dernières années, marquées par l'impact de la crise des *subprimes*, mettent un terme aux treize années du *New Labour* avec l'arrivée du gouvernement conservateur de D. Cameron. Le *Secretary of State* chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche, David Willet, est connu pour ses orientations néothatchériennes⁴⁰. En 2012 est proclamée une nouvelle augmentation des droits de scolarité (désormais plafonnés à 9000 £) et la baisse de la part des budgets récurrents dans le financement des établissements, deux mesures témoignant une volonté politique de poursuivre, en la radicalisant, un programme inspiré du *New Public Management*.

Le personnel académique des 163 établissements⁴¹ d'enseignement supérieur du Royaume-Uni compte aujourd'hui plus de 180 000 individus. Cette population professionnelle s'est trouvée dans les années 1990 et 2000 dans une phase historique où la régulation collégiale des activités académiques est entrée en tension avec l'affirmation organisationnelle

³⁷ P. Bezes identifie dans les doctrines du *New Public Management* quatre principales préconisations : « séparation entre les fonctions de stratégie, de pilotage et de contrôle et les fonctions opérationnelles de mise en œuvre ; fragmentation des bureaucraties verticales par création d'unités administratives autonomes (des agences), par décentralisation ou par *empowerment* de groupes d'utilisateurs ; recours systématique aux mécanismes de marché (concurrence entre acteurs publics et avec le secteur privé, individualisation des incitations, externalisation de l'offre) ; mise en place d'une gestion par les résultats fondée sur la réalisation d'objectifs, la mesure et l'évaluation des performances et de nouvelles formes de contrôle dans le cadre de programmes de contractualisation. » (2012, p.17)

³⁸ La loi de 2004 fixe le plafond des frais de scolarité à 3000 £, autorisant les universités à tripler son montant antérieur, tandis que les étudiants étrangers (*oversee students*) paient, depuis une mesure du gouvernement Thatcher, une somme bien plus élevée (entre 4000 et 18000 £). En plus de créer une concurrence active entre universités pour recruter des étudiants étrangers, ces mesures ont progressivement conduit « à faire des étudiants des 'consommateurs' d'études supérieures, concept qui est désormais central dans les réformes gouvernementales » (Naidoo 2008, p.55).

³⁹ « La notion de quasi-marché permet de caractériser les aspects de la fourniture de services publics qui ne peuvent pas être, ou qui n'ont pas été, privatisés, mais sont organisés par des principes de marché et plus précisément la concurrence entre unités de production ou de fourniture de ces services. » (Le Galès et Scott 2008, p.315)

⁴⁰ Formé, comme M. Thatcher, au *Christ Church college* d'Oxford, il a été conseiller du *Centre for Policy Studies*, un *think tank* fondé par M. Thatcher en 1974 pour promouvoir le néolibéralisme.

⁴¹ La grande majorité sont des universités, les autres sont des *higher education colleges*.

des établissements et le pilotage à distance de l'État au travers d'instruments incitant à la performance (Lascoumes et Le Galès 2004; Ferlie, Musselin, et Andresani 2008). Deux aspects particulièrement problématiques dans les interprétations existantes sont à présent abordés : l'autonomie professionnelle des universitaires et la différenciation de leur profession.

Des pairs managés ? L'énigme du contrôle professionnel

L'enchâssement organisationnel de la profession académique et le développement de « quasi-marchés » institués par l'État engendrent une série de conséquences sur le travail universitaire. À partir des années 1990, la plupart des universités britanniques effectuent une « modularisation » des cours, dont le principe est de rationaliser l'organisation du travail pédagogique et d'optimiser son allocation. L'effet de standardisation dont elle est porteuse est parfois perçu comme un facteur de déqualification (*deskilling*) (Wilson 1991) ou d'éclatement (Macfarlane 2011) du travail universitaire. Le recours de plus en plus fréquent à l'emploi temporaire (*casual employment*) se traduit par le développement d'un segment de main d'œuvre précaire (Bryson 2004; Court 1998; AUT 2005a). Celle-ci est le plus souvent affectée à des postes monovalents, c'est-à-dire des postes définis par une forte prédominance des activités d'enseignement sur les activités de recherche, ou vice versa, souvent désignés par les acteurs comme « *teaching-only* » et « *research-only* ». Les universitaires permanents sont, eux aussi, de plus en plus fréquemment employés sur des postes spécialisés (Strike 2005). Même les occupants de postes permanents et polyvalents n'ont plus, depuis les années 1990, de limite statutaire de leur service d'enseignement (House et Watson 1995, p.13), et peuvent, par le biais de la modulation de service, devenir monovalents de facto. Enfin, avec les exigences croissantes de redevabilité, les tâches administratives, peu valorisées (souvent appelées « *administrative burden* »), s'intensifient, alimentant les préoccupations relatives à la surcharge au travail (Court 1996; Bryson 2004; UCU 2010).

L'*University and College Union* (UCU), principal syndicat universitaire, dénonce « the insidious ways in which education has become infected by managerialism, commodification and marketisation, and how these processes become internalised and then eat away at the professional soul of [academic staff]. »⁴² Pour A. H. Halsey, « the dignity of academic people

⁴² Site web de l'UCU, consulté le 25 février 2013 (<http://www.ucu.org.uk/professionalism>).

and their universities and polytechnics has been assailed from without by government and from within by the corrosion of bureaucracy » (1992, pp.268-269). On parle du déclin des « *academic communities* », supplantées par des « *managed organisations* » (Harley, Muller-Camen, et Collin 2004). À l'*autonomous professional* semble se substituer la figure du *knowledge worker*, simple salarié assujéti au contrôle managérial de ses supérieurs hiérarchiques et de la direction des ressources humaines (Deem 2004). L'âge d'or des années 1970 paraît bien loin.

À rebours de ces interprétations, des travaux récents ont montré que les nouvelles pratiques managériales et les nouveaux mécanismes de pilotage de l'État n'entraînaient pas systématiquement une perte de contrôle des universitaires sur leur régulation professionnelle ou une érosion de leur autonomie au travail. Ils mettent au contraire en avant l'idée d'une coexistence de principes managériaux et collégiaux dans la régulation du travail et de l'emploi universitaires. Ainsi par exemple, M. Henkel a suggéré que l'institutionnalisation du RAE a renforcé le rôle du jugement professionnel, en raison du type d'évaluation (revue par les pairs) sur lequel il se base :

« The RAE [represents] a successful attempt to sustain academic values and academic control in a context where the state was making new demands on research and higher education and seeking to impose its own structures for quality assurance upon them. The profession has taken a new opportunity to regulate itself in a more restrictive political and economic environment. » (Henkel 1999, pp.105-106)

Ses analyses pointent également la capacité d'une partie des universitaires britanniques à conserver une grande liberté dans leurs activités malgré les contraintes nouvelles qui pèsent sur leur métier (pp.144-145), tandis que d'autres élaborent des stratégies d'accommodation ou de contournement des dispositifs de contrôle et d'évaluation de leur travail (pp.261-166). De même, des travaux sur le cas français suggèrent que les dispositifs de financement par la concurrence aboutissent davantage à une recomposition de l'autonomie des universitaires qu'à sa disparition (Jouvenet 2011; Barrier 2011).

La sociologie des professions dans son ensemble est constamment parcourue par le débat sur le pouvoir professionnel face aux modalités de gestion des organisations. Pour certains auteurs, il existe des activités professionnelles non-standardisables et par essence incompatibles avec un contrôle organisationnel. Le travail universitaire, parce qu'il engage le traitement de cas complexes et la production de biens singuliers (Karpik 2012), serait particulièrement rétif à la formalisation ou à la quantification (Champy 2011).

Pour d'autres auteurs, les professionnels dans les organisations conservent une capacité de contrôle professionnel élevée, palpable à travers l'exercice quotidien d'un jugement discrétionnaire dans leurs activités ou à travers l'autorité dans la définition des activités constitutives de leur métier (Freidson 1984), mais aussi à travers la possibilité de s'approprier, de contourner, voire d'ignorer les prescriptions, les évaluations ou les exigences de résultat que leur organisation leur assigne (Bezes et al. 2011). Ces derniers travaux suscitent un regain d'intérêt pour la question du contrôle professionnel et invitent à renouveler l'appareil théorique d'interprétation en multipliant les études de cas. Ils illustrent également l'apport potentiel que peut avoir une étude des mutations du travail universitaire au Royaume-Uni attentive à la fois aux dimensions du pouvoir professionnel en déclin et à celles qui ont persisté.

Des pairs différenciés ? Expliquer l'accroissement de la différenciation professionnelle

Le syndicat UCU, auteur d'un rapport intitulé « *The unequal academy* » (2004), identifie une montée des inégalités au sein de la profession sous l'effet des réformes néomanagériales. La littérature scientifique a consacré une myriade de termes plus ou moins appropriés pour caractériser la différenciation croissante du groupe professionnel, au Royaume-Uni ou dans d'autres contextes nationaux : « *fractionalisation* », « *diversification* », « *specialisation* », « *fragmentation* », « *segmentation* », « *stratification* », « *division* », etc. Une question récurrente consiste d'ailleurs à se demander s'il ne convient pas désormais de parler de plusieurs professions académiques : « [m]uch remains to be explored before we can easily say whether the professoriate is one profession or, instead, many separate professions » (El-Khawas 1996, p.151).

La plupart des publications s'exerçant à éclairer les multiples principes de différenciation interne⁴³ du groupe professionnel sont des études macrosociologiques basées sur des grandes enquêtes statistiques comparatives, souvent internationales. Elles permettent de faire ressortir les traits particuliers de chaque contexte national et les tendances générales qui les touchent avec plus ou moins de force (Clark 1983; Altbach 1996; Altbach 2003; Locke

⁴³ Je reprends ici la notion d'« *internal differentiation* » utilisée par A. Abbott (1988a, pp.115-142). Il identifie quatre principaux types de différences internes : de statut, de client, d'organisation du travail et de schéma de carrière. Cela ne préjuge pas, évidemment, l'existence potentielle d'autres principes de différenciation.

et Teichler 2007). En revanche, ces études essentiellement descriptives disent peu sur les mécanismes sociaux qui produisent les disparités que leurs enquêtes enregistrent. Les travaux de ce type sur le cas britannique (Halsey 1992; Fulton 1996; P. Scott 1983; Brennan, Locke, et Naidoo 2007) présentent également cette limitation.

Des recherches qualitatives sur le cas français ont contribué à l'étude de certains modes de différenciation au sein de la profession universitaire, notamment la division des tâches (Becquet et Musselin 2004; Shinn 1988). Si ces travaux offrent des pistes pour étudier la production de différences chez les universitaires, leurs analyses, essentiellement synchroniques, laissent en suspend la question de l'accroissement de la différenciation de la profession.

Ainsi, le lien entre l'évolution de l'enseignement supérieur et la différenciation accrue du groupe professionnel est généralement un point aveugle des analyses. Deux hypothèses ont toutefois été formulées. Enders et Musselin avancent que « la croissance de la profession universitaire s'est traduite par une différenciation accrue » (2008, p.133), elle-même suscitant une adaptation des structures de carrière : « la différenciation de la profession universitaire engendrée par la massification a produit une diversification des schémas de carrière » (p.141). L'américaine E. El-Khawas évoque également le rôle de l'explosion des savoirs et de la complexification des programmes de recherche provoqués par les avancées technologiques (1996, p.146). Notre compréhension des raisons d'une différenciation accrue de la profession universitaire semble se limiter à ces deux hypothèses. Pour contribuer au traitement de cette question, je propose de suivre la piste dégagée par plusieurs auteurs de la sociologie des professions, qui invitent à interroger « les manières dont les logiques et instruments néomanagériaux introduits dans le secteur public génèrent de la division et de la différenciation au sein des groupes professionnels » (Bezes et al. 2011, p.303).

Le diagnostic consensuel d'une plus grande différenciation laisse en suspend une seconde question, non moins épineuse : la profession était-elle vraiment plus homogène par le passé ? Ne se peut-il pas, par exemple, qu'une part de l'hétérogénéité soit longtemps restée invisible, en raison de l'absence des statistiques officielles de l'État ou de procédures formelles dans les établissements ?

Approche théorique de la thèse

Que devient le périmètre du contrôle professionnel des universitaires quand leurs activités et leur marché du travail sont de plus en plus sujets à des régulations bureaucratiques, managériales et marchandes ? Dans ce contexte, comment ces nouvelles sources de régulation redéfinissent-elles les modes de différenciation du groupe professionnel ? C'est ce lien entre réformes de l'enseignement supérieur, structure de la profession et régulation du travail universitaire que la présente thèse vise à restituer. Elle contribue en cela à une sociologie du travail universitaire.

Le travail universitaire : une littérature morcelée

La littérature existante présente une forte parcellarisation des objets d'analyse : les différentes composantes du travail universitaire ont subi une isolation bibliographique qui s'est accentuée à mesure que se sont stabilisés les objets les plus courants. Deux limitations sont ici abordées : le manque de prise en compte du caractère « multifonctionnel » (Musselin 2008) du travail universitaire, et le besoin d'intégration analytique de diverses dimensions sociales du travail universitaire, notamment le marché de l'emploi, l'organisation du travail et la régulation professionnelle. Chacune de ces deux limitations justifie l'approche théorique de cette thèse, fondée sur une appréhension de l'universitaire comme « travailleur multifonctionnel » et sur le concept d'« économie du travail ».

Les universitaires comme « travailleurs multifonctionnels »

L'une des singularités les plus frappantes du travail universitaire réside dans la multiplicité de ses tâches constitutives, et en particulier dans le fait qu'un même groupe professionnel ait le monopole sur deux juridictions : la recherche publique et l'enseignement de niveau supérieur⁴⁴. Pourtant, il existe toute une littérature sur le travail scientifique, déconnectée d'une autre sur le travail d'enseignement. L'étude des activités scientifiques est dominée par le débat entre l'approche mertonienne (Merton 1973; Merton 1968) et celle des *science studies* (Latour 2001; Latour, Woolgar, et Biezunski 1996), tandis que les travaux sur les activités pédagogiques traitent des objets de recherche et alimentent des débats

⁴⁴ Il est notable de constater qu'A. Abbott ne consacre qu'une page aux cas de juridictions multiples dans son ouvrage « *The system of professions* » (1988a, p.74).

singulièrement différents⁴⁵. Dans les deux cas, l'accent est placé sur les propriétés « intrinsèques » de ces activités, mais rares sont les travaux qui décrivent comment les universitaires, les départements ou les universités répondent au problème pratique de l'articulation de ces deux fonctions, laissant dans l'ombre une des questions les plus sensibles au sein de la profession.

Le caractère plus ou moins compatible de l'enseignement et de la recherche fait en effet l'objet d'un débat de longue date (Gingras 2003). Rien qu'au Royaume-Uni, on constate une grande variabilité dans les temps de travail que les individus consacrent à ces activités (Halsey 1992; Court 1996; Locke et Bennion 2009), dans les pratiques de répartition de ces tâches au sein des départements (Burgess 1996; Hull 2006; Hey 2001), et dans les opinions des universitaires au sujet du *teaching-research nexus* (Coate, Barnett, et Williams 2001). La lecture des travaux existants ne fournit qu'une restitution fragmentaire des processus individuels et collectifs d'articulation de l'enseignement et de la recherche.

Certaines images enchantées du monde scientifique, mais aussi la fascination pour le charisme de l'enseignant, peuvent éblouir l'analyste et constituer un obstacle pour penser le monde universitaire comme espace de travail humain. Plutôt que d'insister sur les spécificités de ces deux activités ou sur leur caractère atypique, j'ai souhaité appréhender les universitaires comme « travailleurs multifonctionnels ». Une telle approche, centrée sur les diverses activités productives et leur organisation sociale, demande d'interroger les modes d'articulation entre enseignement et recherche et les processus conduisant à des différences d'engagement individuel dans chacune de ces deux activités.

Vers une intégration analytique : le concept d'« économie du travail »

La littérature sur le travail universitaire a une seconde tendance au morcellement des objets d'analyse, qui se traduit par une déconnexion de plusieurs dimensions sociales du travail. La profession et ses instances (Perkin 1969; Shattock 1994), le marché du travail (Williams, Blackstone, et Metcalf 1974; Locke et Botas 2009; Haeck et Verboven 2012), la division et l'organisation des tâches (Court 1996; Hey 2001; Macfarlane 2011), les carrières (Long 1978; Allison, Long, et Krauze 1982), le système de relations professionnelles (Shattock 2001a) représentent autant de fragments d'une mosaïque analytique. Si cette

⁴⁵ Pour une revue synthétique de ces deux ensembles de littérature, voir Musselin (2008, pp.30-38).

mosaïque permet indéniablement de cumuler des connaissances sur les divers aspects du travail universitaire, elle se révèle en revanche peu utile pour restituer les liens et les articulations entre ces différents aspects. Hormis quelques incursions ponctuelles, les travaux existants ne permettent pas de comprendre les relations existantes entre le travail universitaire *stricto sensu*, les modes d'organisation qui le divisent, le marché qui le distribue, et les arrangements institutionnels qui le régulent (Musselin 2011, pp.442-444).

En se détournant de la littérature sur l'enseignement supérieur, on s'aperçoit qu'un certain nombre de travaux sociologiques et économiques offrent des pistes utiles pour analyser les relations entre trois dimensions sociales du travail.

Certains auteurs ont éclairé les liens existant entre modes d'*organisation du travail* et types de *marché du travail*. Le travail des artistes, par exemple, a été décrit comme pouvant être organisé selon trois principaux modes : l'embauche en contrat court pour une mission ou un projet, le contrat d'emploi classique dans une organisation permanente, et l'exercice indépendant de travailleurs non-salariés (Menger 2010, p.359). À ces trois modes d'organisation du travail correspondent trois « segments de main d'œuvre » où le travail s'échange contre rémunération suivant un régime particulier de marché du travail : bien souvent, les premiers emplois sont distribués dans un marché secondaire, les seconds dans un marché primaire, et les derniers dans un marché professionnel. Cette piste est également investie par P. François et C. Musselin (2011) dans le cadre d'une analyse comparative entre les mondes universitaire et artistique : ils mettent en évidence une « résonance » (« *fit* ») entre modes d'organisation du travail et formes de marché du travail. Dans un registre différent, des travaux d'économistes institutionnalistes sur l'allocation de la force de travail dans les organisations montrent comment la gestion des carrières par des mécanismes de marché interne peut réguler une partie du processus de division du travail (Doeringer et Piore 1971).

Les liens entre *régulation de l'emploi* et dynamiques du *marché du travail* ont été abondamment étudiés dans le cadre de l'« analyse sociétale » (Maurice, Sellier, et Silvestre 1982). Ainsi, Eyraud, Marsden et Silvestre (1990) expliquent la prépondérance de marchés du travail dissemblables en France et en Grande-Bretagne par la présence de différences institutionnelles, notamment dans les systèmes de relations professionnelles. Dans une approche relativement similaire, M. Lallement (1997) identifie le passage d'« un gouvernement à une gouvernance de l'emploi » en analysant les mutations conjointes des

politiques salariales des entreprises, des modes de gestion démographique de l'emploi et des logiques de négociations collectives. La thèse de M. Grégoire (2009) constitue un autre exemple d'exploration des liens entre structure du marché du travail et régulation de l'emploi, à partir de l'analyse des revendications politiques des artistes du spectacle tout au long du XXe siècle.

Enfin, en ce qui concerne les rapports entre *organisation du travail* et *régulation de l'emploi*, on peut considérer que la théorie écologique des professions d'A. Abbott (1988a) les éclaire puisqu'elle conceptualise la division du travail comme la résultante d'un processus de luttes juridictionnelles relevant pour partie des relations professionnelles et de la régulation de l'emploi. De même, l'approche en termes de rapport salarial (R. Boyer 1986) révèle les liens entre le type de moyens de production, la division sociale et technique du travail, les modalités de mobilisation et d'attachement des salariés à l'entreprise, et les déterminants du revenu salarial. La notion de « modèles productifs » (R. Boyer et Freyssenet 2000) élaborée quinze ans plus tard par le même auteur, manifeste une même ambition d'intégration analytique. Elle associe trois types de variables : la politique produit de l'entreprise, l'organisation productive (intégration et division des activités) et la relation salariale (classifications, modes de rémunération, représentation des salariés), et restitue les combinaisons de ces trois aspects à travers une typologie de modèles productifs.

Cette sélection de travaux suggère d'élargir l'analyse des mutations du travail universitaire à un ensemble plus large de phénomènes, notamment le marché du travail, l'organisation du travail, et les relations professionnelles. Dans cette thèse, le « marché du travail » désigne le système social organisant les appariements entre postes et personnes. De ce point de vue, l'étude du marché du travail concerne donc les allocations de postes et les appariements qui y correspondent, les processus de segmentation de la main d'œuvre, les formes de mobilité interne et externe, et les mouvements démographiques. L'« organisation du travail » désigne l'ensemble des règles et des coutumes qui participent à la distribution des tâches, à la mise à disposition des ressources matérielles jugées nécessaires à leur accomplissement, et à la hiérarchie sociale jugée nécessaire pour assurer leur réalisation. L'étude de l'organisation du travail concerne alors le processus de division du travail, les formes d'évaluation du travail, et la gestion et la mesure des temps de travail. Enfin, les « relations professionnelles » désignent le processus de négociations collectives ou

individuelles conduisant à un système de catégories d'employés et aux fonctions formelles, aux grilles de rémunération et aux règles salariales associées à ces catégories. De ce point de vue, l'étude des relations professionnelles concerne la détermination du revenu salarial, la définition ou la redéfinition des règles salariales (statuts, modalités d'emploi, etc.), et les types de négociations collectives ou individuelles.

L'intention dans cette thèse est de restituer les modes d'articulation de ces trois dimensions. Cette perspective m'a amené à employer l'expression d'« économie du travail »⁴⁶, qui caractérise un modèle économique à partir des relations qui s'observent entre le marché du travail, l'organisation des tâches et la régulation de l'emploi. L'utilisation de cette expression ne présuppose pas une cohérence *a priori* des processus d'allocation, d'organisation et de régulation du travail : une économie du travail peut se caractériser par un fonctionnement désarticulé de ces processus ou par des contradictions internes.

Cette approche conduit à aborder les deux questions du contrôle professionnel et de la différenciation du groupe des universitaires sans restreindre la focale analytique sur les seules logiques marchandes, sur la seule question de l'organisation du travail, ou sur les seuls aspects relatifs à la régulation de l'emploi. En cela, l'étude des mutations du travail, de la recomposition du pouvoir professionnel et des mécanismes de différenciation au sein du groupe des universitaires suppose l'étude du processus de *redéfinition de l'économie du travail*, des forces sociales à l'origine de cette redéfinition et de ses conséquences.

Objectiver l'économie du travail

Cette section présente la démarche retenue pour caractériser empiriquement les propriétés – changeantes ou stables – de l'économie du travail universitaire au Royaume-Uni. Une hypothèse sur laquelle se base cette démarche est l'idée que la production des différences interindividuelles au sein d'un espace professionnel est assurée par l'opération conjointe du marché du travail, de l'organisation du travail et de la régulation de l'emploi. Par conséquent, caractériser une économie du travail revient à identifier les mécanismes qui produisent les différences interindividuelles au sein de cet espace.

⁴⁶ Il faut bien entendu éviter de confondre le processus social que désigne ce concept et la science, également appelée « économie du travail », apparue dans les années 1940-50 aux États-Unis (Gazier 2012).

Des travaux de sociologie interactionniste m'ont offert, à travers la notion de « carrière », une piste utile pour étudier la construction des différences interindividuelles. Les travaux d'Everett Hughes (1937; 1971; 1996b) ou d'Howard Becker (1997) proposent de décrire comment l'hétérogénéité au sein d'un espace professionnel est travaillée par les interactions entre individus (collègues, patients, clients, famille, etc.). La position d'un individu au sein de l'espace professionnel peut être, sous cet angle, considérée comme la résultante d'un phénomène processuel, une séquence d'interactions. La notion de « carrière », telle qu'elle est thématisée par E. Hughes (1971, pp.408-410), offre un double reflet de ce processus temporel qui construit l'individu au fil des interactions qu'il noue avec autrui. Dans sa dimension objective, la carrière reflète la suite de positions occupées par l'individu dans un espace social donné. Dans sa dimension subjective, elle renvoie aux significations que l'individu confère à ses expériences passées, et aux façons dont évoluent ces significations. Ainsi, par exemple, élucider les raisons qui font qu'un universitaire est spécialisé en enseignement plutôt qu'en recherche passe par la reconstitution de sa carrière dans ses dimensions objective (postes occupés, fonctions, relations de travail, publications, etc.) et subjective (perceptions de ses compétences en enseignement et en recherche, estimation de l'espace des possibles, formulation de stratégies de carrière, etc.). Cette perspective conduit à étudier comment, concrètement, le travail universitaire est divisé, mais aussi distribué, segmenté, symboliquement hiérarchisé, et vécu par ses protagonistes tout au long de leur carrière. Une analyse interactionniste des carrières individuelles permet ainsi de restituer les différents processus de différenciation des carrières.

La démarche suivie ici consiste donc à analyser des faits de dynamique sociale (flux d'individus à l'intérieur d'un espace professionnel) pour révéler un ensemble de caractéristiques constitutives de l'économie du travail : son fonctionnement, sa puissance et ses effets. Les trajectoires professionnelles, en ce qu'elles sont un produit de l'économie du travail, en sont aussi un révélateur.

L'enquête menée dans le cadre de cette thèse, qui visait à élucider les logiques de construction des carrières académiques, s'inscrit dans cette approche différentielle. La section qui suit présente le déroulement de cette enquête, les corpus de données qu'elle a permis de constituer, et les usages qui en sont faits dans cette thèse.

Enquête et données

L'enquête de terrain s'est essentiellement déroulée durant l'année scolaire 2009-2010, au cours d'un séjour de recherche de neuf mois à l'Université d'Oxford. J'ai effectué deux missions plus courtes au printemps 2009, qui m'ont permis d'ouvrir des terrains d'enquête et de mener mes premiers entretiens. Les modalités d'entrée sur le terrain m'ont incité à opérer deux principales réductions d'objet : le périmètre institutionnel et l'éventail de disciplines académiques.

Une entrée par l'établissement

Un français qui enquête sur les carrières académiques au Royaume-Uni peut avoir le réflexe de s'orienter vers une institution publique en charge des statistiques d'enseignement supérieur. Ce fut mon cas. Si j'ai bien pu identifier une institution appelée « *Higher Education Statistics Agency* », je me suis aperçu que l'accès aux données qu'elle administre posait nombre de problèmes. Tout d'abord, que les experts de HESA m'aient reçu comme un client présageait un premier obstacle : c'est une agence parapublique qui vend ses données. Une rapide devis m'a « aidé » à renoncer à une entrée par les statistiques publiques : pour obtenir 27 variables sur une durée de 13 ans, il me fallait trouver 15 600 £ ! Deuxième difficulté, la loi de 1998 sur la protection des données individuelles (*Data Protection Act*) est très restrictive. Les données portant sur les individus – même anonymisées – ne peuvent pas être délivrées sans être agrégées par groupes d'au moins cinq personnes. Les experts de HESA me proposaient donc uniquement des données agrégées, peu utiles pour travailler sur les trajectoires professionnelles des universitaires.

L'idée de mener une enquête par questionnaire à l'échelle nationale, suggérée par Colin Mills qui me suivait à Oxford, m'a semblé peu pertinente en raison des nombreuses enquêtes de ce type déjà menées et des difficultés que poserait un questionnaire demandant aux répondants de renseigner toutes les étapes de leur trajectoire.

Partageant l'idée selon laquelle toute étude sociologique des carrières gagne à « rentrer au sein même des organisations afin de contextualiser la fabrication des différentiels de carrière » (Pochic, Peyrin, et Guillaume 2011), j'avais débuté en parallèle des séries d'entretiens et de rencontres avec les responsables de plusieurs universités. Le *Vice-Chancellor* de l'une d'entre elles m'a rapidement donné le feu vert. J'ai eu plus de mal à ouvrir

un second terrain d'investigation. Si plusieurs responsables d'universités se sont montrés intéressés par mon projet, ils manifestaient également une certaine méfiance : tous ont exigé la garantie de l'anonymat⁴⁷ de leur institution et de ses employés. Certains m'ont orienté vers le comité d'éthique⁴⁸ de leur établissement pour s'assurer que mon enquête allait respecter une série de principes. Bien souvent, sans réponse de ces comités, sans approbation écrite, l'autorisation d'enquêter restait lettre morte. Étant moi-même affilié à l'Université d'Oxford, j'ai également tenté d'y ouvrir un terrain. La structure particulière de cette institution, entremêlant une organisation par facultés (de plus en plus remplacées par des départements) et une fédération de *colleges*, rendait difficile l'accès au terrain : il ne fallait pas une autorisation d'un *Vice-Chancellor*, mais des dizaines d'autorisations pour les multiples unités où je comptais enquêter. J'ai finalement pu enquêter dans une seconde université, très différente de la première, à partir de 2009. Rebaptisées Altham et Buckley, ces universités situées aux deux extrêmes de l'échelle de prestige académique, m'ont paru constituer un terrain d'enquête suffisamment contrasté.

Les bâtiments d'Altham s'érigent dans une banlieue *upper-middle class* de l'orbite de Londres, qui semble dissonante avec le profil social de ses 25 000 étudiants. Ceux-ci, selon les dires de mes enquêtés, viennent d'autres zones de l'agglomération, parfois lointaines. Si Altham est l'un des établissements ayant la population étudiante la plus diversifiée sur le plan ethnique, la plupart (90 %) sont britanniques. Fait intéressant, on ne retrouve pas ces taux élevés dans la population des enseignants, davantage issus des classes moyennes et supérieures. À mon arrivée, j'ai découvert un établissement de taille relativement modeste, et pourtant très peuplé : les couloirs, la cafétéria sont remplis d'étudiants. Le campus éclaté témoigne de la constitution historique du patrimoine immobilier de l'université, par l'adjonction de bâtiments souvent difficilement acquis. Il faut prendre une navette pour aller du campus principal aux campus annexes. Les activités d'Altham reflètent elles aussi son

⁴⁷ L'inconvénient majeur de cette contrainte pour la restitution des résultats de cette thèse ne concerne pas tant les problèmes relatifs à l'acte de situer historiquement et socialement l'institution – les descriptions et les statistiques permettent de le faire de manière assez satisfaisante. Il concerne l'impossibilité de citer de manière précise les sources historiques – notamment les cotes des archives des établissements et certaines sources secondaires – ce qui entrave la cumulativité des travaux historiques sur les institutions étudiées.

⁴⁸ Voir l'article d'Howard Becker (2011) dans *Le Monde Diplomatique* dénonçant l'institutionnalisation des règles éthiques dans les universités, qui, si elles étaient appliquées partout, « rendrai[ent] pratiquement impossible toute recherche en sciences humaines. »

passé d'*ex-polytechnic* : le poids de la recherche reste modeste malgré une pression accrue de la part de la direction ; l'enseignement et la formation professionnalisante sont au cœur de l'identité de l'établissement.

Buckley est l'une des seules universités britanniques créées *ex-nihilo* au cours du XX^e siècle. Identifiée comme « *plateglass university* » en référence à l'architecture moderniste de ses bâtiments, elle est située à quelques kilomètres d'une ville moyenne du nord de l'Angleterre. Son campus d'environ 300 hectares, entouré de champs et d'espaces boisés, comprend un *science park*, une agence d'intérim, des salles de cinéma, mais aussi quantité de bars, de restaurants, de banques et un supermarché ouvert 24h/24. Ses quelque 25 000 étudiants proviennent d'un vaste éventail d'horizons géographiques : Royaume-Uni, pays du *Commonwealth*, Asie, États-Unis, etc. La plupart d'entre eux logent dans des résidences étudiantes sur le campus. La composition sociale diffère considérablement de celle des étudiants d'Altham. Il est souvent dit qu'ils se dirigent vers Buckley à défaut d'avoir réussi à intégrer *Oxbridge*. Buckley fait en effet partie des universités les plus réputées du Royaume-Uni, réputation que reflète son inclusion au club sélect du *Russell Group*⁴⁹. Considérée comme « *research-intensive university* », 65 % de la recherche produite à Buckley a été classée « *world-leading* » ou « *internationally excellent* » par le RAE de 2008.

Le tableau statistique qui suit permet de comparer terme à terme certaines propriétés d'Altham et de Buckley, et de les replacer dans le champ universitaire du Royaume-Uni :

⁴⁹ Le *Russell Group* est un consortium d'une vingtaine d'universités créé en 1994 et visant à défendre les intérêts catégoriels des universités les plus réputées du Royaume-Uni.

	Altham	Buckley	Royaume-Uni (moyennes)	source
nombre d'étudiants	26 055	27 440	15 317	HESA, 2012
part des étudiants de 3e cycle (postgraduate)	21%	38%	23%	HESA, 2012
employés académiques	1 895	1 795	1 113	HESA, 2012
employés académiques (ETP)	1 021	2 315	884	HESA, 2008
part des employés académiques dans main d'oeuvre	53%	37%	48%	HESA, 2012
coût de la masse salariale académique	£50 937 000	£100 831 000	£43 287 084	HESA, 2008
dotation annuelle de HEFCE	£75 291 000	£85 506 000	£51 252 946	HESA, 2008
revenus annuels via contrats de recherche	£2 720 000	£61 665 000	£22 420 970	HESA, 2008
taux d'encadrement (SSR)	24	12	16	HESA, 2008
âge moyen	44	42	44	HESA, 2006
% d'emplois à temps partiel	59%	17%	33%	HESA, 2008
% d'emplois permanents	81%	66%	66%	HESA, 2010
% d'emplois monovalents	47%	44%	43%	HESA, 2006
% de professeurs	4%	15%	12%	HESA, 2008
% de femmes	47%	38%	44%	HESA, 2012
% de minorités ethniques	-	-	11%	HESA, 2012
% d'étrangers	-	-	19%	HESA, 2012
rotation de main d'oeuvre annuelle	8%	20%	16%	HESA, 2008

Tableau 1 : Portrait statistique d'Altham et de Buckley et moyennes sectorielles

Ce tableau fait ressortir des différences profondes entre les deux établissements. Altham héberge le même nombre d'étudiants que Buckley, mais avec deux fois moins de force de travail académique (en équivalent temps plein), et un budget annuel nettement inférieur. Pour chaque universitaire, Altham compte 24 étudiants, un chiffre bien plus élevé que ceux enregistrés au niveau national (16) et à Buckley (12). Une autre caractéristique saillante de l'emploi académique à Altham est le taux élevé du travail à temps partiel (59 %). Buckley se distingue quant à elle par la proportion élevée (15 %) de *professors* parmi son personnel académique et un taux annuel de rotation de main d'œuvre (*turnover*) de 20 % qui reflète la mobilité élevée de ses employés.

L'établissement constitue-t-il un terrain pertinent pour le sociologue ? La question s'est posée, en France, dans un contexte historique bien particulier, celui du lendemain de mai 1968 et de la loi Faure. Tandis qu'A. Touraine (1968) insistait sur le fait que « [l]université a longtemps constitué l'exemple presque parfait d'une 'institution' au sens traditionnel de ce terme », M. Crozier (1970) avançait qu'elle doit plutôt s'analyser comme une organisation. Depuis, un consensus s'est progressivement créé autour de l'idée que l'université a connu un « tournant organisationnel » (Krücken et Meier 2006; Musselin 2007a) et qu'elle est aujourd'hui digne de s'élever au rang d'objet d'analyse sociologique :

« l'émergence de véritables établissements au sein de l'université, à la fois autonomes et conscients d'eux-

mêmes, subsume la question universitaire [...] les 'établissements' deviennent le centre des préoccupations comme l'unité pertinente d'analyse pour les chercheurs, qu'ils soient sociologues, pédagogues, politologues ou encore économistes. » (Felouzis 2003, p.211)

La question n'est pas pour autant résolue : mener une enquête dans un établissement peut conduire à l'écueil d'une monographie décontextualisée. L'analyse doit impérativement situer l'établissement concerné dans l'espace qui le différencie des autres établissements.

Altham et Buckley ont été en partie retenus comme terrains d'enquête en raison de leurs nombreuses différences – à la fois relatives à leur histoire et à leur position dans l'espace universitaire britannique. Travailler sur des établissements situés aux pôles extrêmes de la hiérarchie symbolique a présenté l'avantage de couvrir une grande variété de situations et de problématiques idiosyncrasiques, et ainsi d'identifier des processus potentiellement présents dans tous les établissements de l'enseignement supérieur britannique. On peut toutefois envisager que les propriétés de l'économie du travail n'évoluent pas de manière linéaire tout au long du continuum de la hiérarchie des établissements. Il se peut en effet que certaines zones de l'espace universitaire britannique, comme par exemple les établissements occupant des positions intermédiaires entre universités d'élite et *ex-polytechnics*, soient plus fortement exposés à certaines tendances (*e.g.* pratiques flexibles d'emploi) et moins à d'autres (*e.g.* division du travail). Pour ces raisons, les résultats de cette thèse doivent être pris avec précaution lorsqu'il s'agit s'interroger les dynamiques à l'œuvre dans l'ensemble de l'espace universitaire ou dans d'autres zones de celui-ci. Il reste que le contraste entre un *ex-polytechnic* et une université d'élite permet de restituer une partie des effets de champ, qu'une étude monographique sur un seul établissement aurait ignorés.

Ces deux terrains définissent les bornes de la période historique de ce travail : *Altham Polytechnic* est créé au début des années 1970 à travers la fusion de plusieurs *technical colleges* locaux de formation technique, et Buckley est fondée au milieu des années 1960. Les analyses de la présente thèse couvriront donc essentiellement la période 1970-2010.

Un terrain centré sur les disciplines des sciences humaines et sociales

Conscient que la vie académique diffère singulièrement selon des tropismes disciplinaires (Becher et Trowler 1989), j'envisageais au départ d'enquêter dans des départements de sciences sociales et de sciences de la vie. J'ai dû renoncer à mener l'enquête dans les seconds, faute de temps. Les individus que j'ai rencontrés représentent diverses

disciplines des sciences humaines et sociales⁵⁰ : politistes, historiens, philosophes, sociologues, et psychologues. Au-delà des différences d'ethos entre ces disciplines, leurs récits de carrière restaient dans l'ensemble comparables : faible représentation de la recherche appliquée, peu d'activités de conseil en tant que praticien ; absence de commercialisation de la science. Le monde auquel ils me faisaient accéder était ainsi radicalement différent du contexte que décrivent Kleinman et Vallas (2001) ou Owen-Smith et Powell (2001) où les frontières se brouillent entre l'académie et le monde du privé. De même, l'engagement politique ou l'investissement dans le champ journalistique étaient inexistantes ou restaient secondaires. Leur univers professionnel se caractérisait précisément par la prépondérance d'enjeux strictement académiques dans les carrières. C'est l'un des avantages d'une enquête sur ces disciplines : l'économie du travail universitaire s'y manifeste avec peu d'interférences provenant d'autres systèmes économiques.

Principaux types de données et leurs usages

Pour identifier les différentes logiques du processus de différenciation des carrières, j'ai mené une série d'entretiens biographiques auprès d'universitaires et j'ai eu recours à l'analyse de séquences sur une base de données de carrières d'universitaires. D'autres sources, comme par exemple la documentation institutionnelle d'Altham et de Buckley ou des entretiens auprès de responsables managériaux, ont été mobilisées de manière plus secondaire.

Pour reconstituer le processus historique de redéfinition de l'économie du travail universitaire, j'ai principalement eu recours à l'analyse des archives d'Altham et de Buckley. En complément des sources écrites, j'ai mené une série d'entretiens avec des responsables administratifs ou managériaux des universités afin de lever certaines incertitudes ou de donner une idée des états d'esprit et des préoccupations à différentes époques. Certains entretiens biographiques auprès d'universitaires en fin de carrière sont également servi de témoignages précieux.

Les résultats de cette thèse se fondent principalement sur l'exploitation de trois principaux corpus : une série d'entretiens, une sélection d'archives des établissements, et une

⁵⁰ L'expression de « sciences humaines et sociales » est difficilement traduisible en anglais. Elle est retenue ici pour sa commodité mais ne restitue pas la grande complexité des appellations utilisées Outre-Manche : les départements de *social studies* sont quelquefois clairement séparés des départements des *humanities*, d'autres fois, des structures départementales sont organisées par objet (*gender studies*, *European studies*, etc.).

base de données de carrières constituée à partir d'une collecte de *curriculum vitae*. D'autres corpus sont mobilisés de manière plus ponctuelle : les données des enquêtes d'A. H. Halsey sur la profession académique dans les années 1960, 1970 et 1980, et les réponses à un questionnaire que j'ai envoyé dans les deux universités en 2011. La liste des entretiens réalisés et celle des archives consultées sont consignées dans les annexes 1 et 3 situées en fin de volume.

J'ai donné un pseudonyme aux interviewés les plus fréquemment cités. Celui-ci indique le sexe et la catégorie de personnel (universitaire ou administratif). Les pseudonymes des administratifs commencent par « Mr. » ou « Ms. ». Les pseudonymes des universitaires terminent par un « a » (femme) ou par un « o » (homme).

Le corpus d'entretiens « biographies »

J'ai mené une série d'entretiens biographiques dans le but d'identifier les processus qui participent au positionnement des individus dans leur groupe professionnel. Comment un tel était-il devenu « *teaching-only staff* » ? Pourquoi tel autre exprimait-il un mécontentement quant à la « qualité » ou au « prestige » d'Altham, en comparaison aux établissements où il s'est formé ? La conduite de ces entretiens permet de mener une analyse interactionniste des carrières individuelles et ainsi de faire émerger les logiques de la production des différences interindividuelles.

Les adresses électroniques des universitaires britanniques sont généralement disponibles sur le site internet de leur institution. Après avoir reçu un avis favorable de la part des directeurs de département, j'ai envoyé un courrier électronique à chacun des membres des départements cibles, puis réitéré ma sollicitation avec deux relances peu de temps après. J'ai pu interviewer tous ceux qui ont répondu de manière positive à ma requête, à l'exception d'une personne. Le corpus comprend 20 entretiens biographiques approfondis menés auprès d'universitaires des départements de sciences humaines et sociales d'Altham et de Buckley. Ils ont été conduits entre juin 2009 et juin 2010 et ont duré entre 45 minutes et 2h20.

J'ai pris le parti de ne pas structurer l'entretien par un questionnaire ou un guide. Au lieu de cela, je leur ai donné comme consigne initiale de relater leur carrière professionnelle en l'articulant avec les principaux événements de leur vie extra-professionnelle. J'avais sous la main un simple aide-mémoire que j'utilisais à la façon d'une liste de courses, notamment

durant les premiers entretiens, et j'intervenais au cours de la conversation pour la réorienter ou demander des éclaircissements. Les entretiens ont été enregistrés et une prise de notes a été systématiquement faite dans le même temps. L'annexe 2 située en fin de volume présente la trajectoire hiérarchique de chacun de ces vingt interviewés.

Le corpus d'entretiens « management »

J'ai également conduit une trentaine d'entretiens auprès de responsables administratifs (*Vice-Chancellor, Registrar, HR Director, etc.*) ou d'universitaires à responsabilités managériales (*Head of Department, Faculty Dean, etc.*). Certains étaient en poste, d'autres retraités. Si j'ai recueilli des données sur leur parcours biographique, l'enjeu était davantage de comprendre en quoi consistait leur travail de gestion des carrières et de régulation du travail universitaire.

J'ai été conduit à me socialiser malgré moi à tout un univers professionnel, que le caractère technique ou bureaucratique de sa terminologie rendait difficilement accessible. Je me suis également heurté au problème de la lutte contre les discours de type « langue de bois », qui demande souvent de poser des « questions pertinentes et impertinentes » (Paradeise 1999, p.465). Dans de nombreux cas, j'ai pu redéfinir l'interaction qui se jouait avec l'enquêté et l'inviter à sortir d'un discours officialiste, par exemple en lui demandant de me parler des pratiques concrètes, ou des problèmes qui entravaient son travail ou ses projets. À quelques occasions toutefois, il m'a été plus difficile d'intervenir, confronté au problème de « m'imposer aux imposants » (Chamboredon et al. 1994).

La base « carrières »

J'ai constitué une base longitudinale de carrières à partir du codage de 134 *Curriculum Vitae* (CV) d'universitaires d'Altham et de Buckley. Les critères d'inclusion des individus étaient les suivants : être en poste à Altham ou Buckley en 2010 et affilié à un département de sociologie, de *politics*, de philosophie, d'histoire ou de psychologie. J'ai directement sollicité les membres de la liste « *academic staff* » de ces départements, dont l'email figure souvent sur le site de leur institution. Lorsqu'il ne figurait pas, j'ai effectué des requêtes sur des moteurs de recherche qui m'ont permis *in fine* de solliciter la quasi-totalité des individus, près de 300

personnes. Le taux de retour de CV exploitables est de 45 %. Les 20 universitaires du corpus d'entretiens « biographies » figurent dans la base.

Peut-on utiliser le CV comme source sociologique ? Pour B. Zimmermann, « [l]'exercice de restitution biographique, tel qu'il est consigné dans un *curriculum vitae*, constitue un objet sociologique par excellence qui reste largement sous-exploré. » (2011, p.86). L'usage des CV académiques récoltés à Altham et à Buckley se limite dans cette thèse au recueil de données factuelles sur les trajectoires des individus⁵¹, laissant de côté le potentiel heuristique d'une analyse subjectiviste des formes de mise en récit des parcours professionnels.

Comme toute base longitudinale de données de carrières à l'échelle organisationnelle, elle donne « une vision panoramique [d'un] marché interne du travail [...], avec ses points d'entrée, ses itinéraires typiques, des [espaces] qui constituent des sous-marchés internes relativement cloisonnés, alors que d'autres sont des points d'entrée [...] et d'autres encore des points d'arrivée » (Pochic, Peyrin, et Guillaume 2011). L'avantage d'une base construite à partir de CV est que l'on dispose de l'entièreté des trajectoires professionnelles, contrairement aux recherches utilisant les bases officielles du personnel d'une entreprise (Rosenbaum 1979a; Pochic, Peyrin, et Guillaume 2011). Sa principale lacune est de ne rien restituer des trajectoires en termes de mobilité sociale des individus. Sur ce point, le croisement avec la méthode de l'entretien biographique permet d'atténuer ce défaut sans toutefois le compenser totalement.

Les cumuls de postes n'ont pas été codés dans la base, en dépit de l'intérêt potentiel que cette inclusion peut avoir dans l'étude des carrières de milieux élitistes (Lemerrier 2005; Boltanski 1973). En effet, la prise en compte de la multipositionnalité aurait engagé des efforts de saisie que j'ai jugés démesurés par rapport au gain potentiel d'information pour l'analyse des mobilités professionnelles. La fastidiosité de la saisie (252 variables pour 134 individus) a l'avantage de m'avoir familiarisé avec les données, et de constater que les cas où un même individu occupe simultanément deux emplois académiques sont relativement rares. Adapter l'analyse des carrières pour prendre en compte des cas rares d'emplois simultanés aurait eu un coût disproportionné par rapport à la valeur ajoutée escomptée.

⁵¹ Ce type d'usage « objectiviste » des CV est celui qu'utilisent les rares travaux qui ont également constitué des bases de carrières par ce moyen (Dietz et al. 2000; Fernández-Zubieta 2008).

Cette base, qui renseigne les trajectoires professionnelles de 134 universitaires d'Altham et de Buckley, permet d'effectuer des analyses statistiques de base, mais est surtout mobilisée dans le cadre d'une analyse de séquences des carrières académiques. Depuis ses premières applications en sociologie par A. Abbott, (1990; 1995) l'analyse de séquences a connu un développement foisonnant, en partie lié à la popularité de l'algorithme d'appariement optimal (*optimal matching algorithm*). Elle renvoie à un ensemble d'outils permettant de décrire, comparer et identifier des séquences modélisant divers phénomènes longitudinaux (carrières professionnelles, trajectoires résidentielles, etc.) ou ordonnés (danses traditionnelles, structure d'articles scientifiques, etc.). Contrairement aux modèles de durée (*event history models*) où la focale est placée sur les transitions et les durées qui les séparent, l'analyse de séquences restitue l'entièreté de la trajectoire sans en isoler les éléments constitutifs (Kragelj 2007, p.115). Cette approche permet en outre d'intégrer dans une même analyse des mouvements de natures diverses (Lemerrier 2005, p.16). C'est à ce dessein que j'ai codé la base « carrières » de façon à restituer trois principaux types de mobilités pour chaque individu : hiérarchiques, institutionnelles et fonctionnelles.

Que donne à voir cette base « carrières » ? Si les individus qui en font partie sont contemporains (en poste en 2010), les états successifs qu'ils ont occupés tout du long de leur trajectoire ne le sont pas. Certaines trajectoires ont débuté dans les années 1980, 1970, et même 1960. Par conséquent, l'analyse de la différenciation des carrières qui se base sur ce corpus donne à voir un ensemble de mécanismes générateurs de différences interindividuelles difficiles à situer historiquement. Quelques précisions permettent toutefois d'appréhender l'évolution historique des ces mécanismes de différenciation des carrières.

La durée moyenne des trajectoires de la base « carrières » est de 19 ans. Il a été possible de représenter, à l'aide de graphes de dispersion, la distribution des anciennetés selon l'établissement d'emploi en 2010. J'ai défini trois types d'ancienneté : l'ancienneté dans la profession définie par le temps écoulé depuis le premier emploi académique ; l'ancienneté dans la main d'œuvre permanente, qui reflète le temps écoulé depuis le premier emploi académique permanent ; et l'ancienneté locale correspondant au temps passé dans l'établissement actuel :

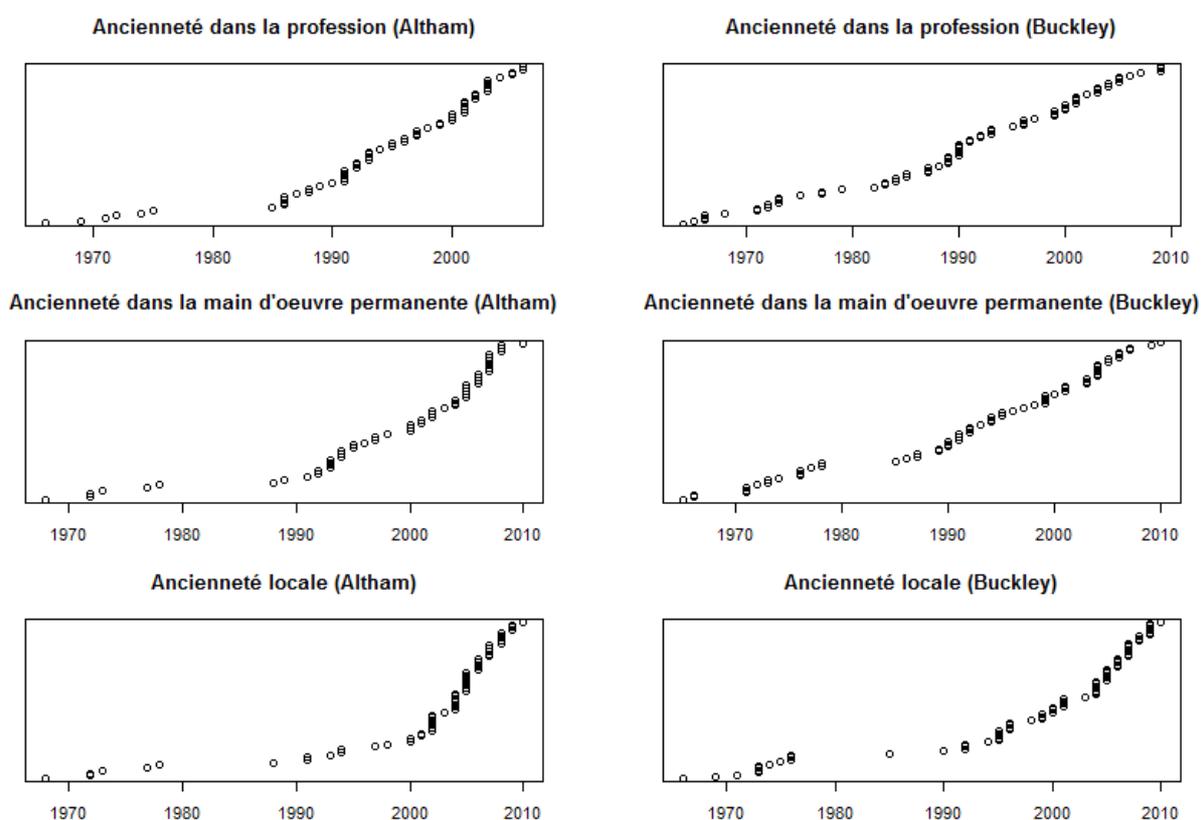


Figure 1 : Structure démographique de l'échantillon de la base « carrières »

Ces graphes donnent à voir des répartitions relativement linéaires pour les deux premiers types d'ancienneté. L'ancienneté locale est, en revanche, nettement moins linéaire. Les deux graphes du bas montrant une répartition plus discontinue suggèrent la présence de deux types de parcours : les « anciens », qui sont entrés dans l'établissement avant les années 2000 et qui y sont restés, et les « nouvelles recrues », arrivées après les années 2000 et représentant plus de la moitié du personnel académique. Aussi, il est impératif de garder en mémoire que l'économie du travail caractérisée dans la première partie de cette thèse n'est pas nécessairement celle de 2010, mais bien plutôt celle de la période historique la plus contemporaine qu'une analyse longitudinale des carrières permet d'éclairer.

Les archives

D'accès difficile car sujettes à l'approbation formelle d'un haut responsable administratif de l'université (en l'occurrence du *Vice-Chancellor* pour Altham et de le *Registrar* pour Buckley) et à la discrétion de l'archiviste, les archives institutionnelles constituent une source

cruciale pour cette thèse. Elles représentent l'ossature de la reconstitution historique des pratiques de gestion du personnel à Altham et à Buckley sur les quarante dernières années. Leur analyse vise également à identifier les causes potentielles d'une redéfinition de l'économie du travail universitaire sur cette période.

La logique sous-tendant leur versement est différente à Altham et à Buckley. Dans le premier établissement, l'inventaire est incomplet, et il m'a fallu un certain temps pour savoir ce que contenait le fonds. De nombreux dossiers n'ont pas été triés et réordonnés chronologiquement, ni rangés dans des boîtes en carton. J'ai pu également dépouiller des fonds versés dans un petit service d'archives de l'autorité locale (*Borough Council*), qui m'ont permis d'analyser la période où Altham était un *polytechnic*. La disparition d'une grande partie des archives d'Altham semble avoir touché les documents issus de comités secondaires, assignés à des problématiques précises (*human resources committee, health and safety committee, etc.*). Ce sont ceux qui procurent l'information la plus détaillée sur les processus de décision et les discussions qu'ils suscitent. Je dispose donc principalement de comptes-rendus des comités centraux. À Buckley en revanche, une équipe d'archivistes professionnels est en charge d'un des services les plus complets du Royaume-Uni. Les inventaires font des centaines de pages et chaque dossier est soigneusement référencé par un système de cotes.

Les procès-verbaux (*minutes*) des principales instances décisionnelles constituent la source la plus riche en données factuelles. Les instances ciblées ont été le *Board of Governors* et l'*Academic Board* à Altham, et leurs équivalents à Buckley, le *Council* et le *Senate*. Ces documents consignent, dans un style télégraphique, les principales décisions, résolutions et consultations au niveau de l'université. Les procès-verbaux les plus anciens sont rédigés dans un langage moins codifié et peuvent témoigner de véritables débats au sein des instances. Les plus récents sont, sur ce point, moins riches : rien ou presque ne transparaît des dissensions et les comptes-rendus se bornent à consigner les résolutions. Ces documents filtrent ce qui est perçu comme de grande importance dans les affaires de l'université. Ils sont généralement accompagnés d'annexes (appelées *appendix* ou *papers*), produites par des sous-comités internes ou des instances nationales et gouvernementales. En ce sens, les dossiers de ces deux principaux conseils constituent également un observatoire particulier des réformes nationales.

Des comités internes, des sous-comités et des groupes de travail temporaires (*working parties*) se chargent de questions plus techniques ou jugées plus spécifiques à une thématique.

Ainsi, le dépouillement a également inclus les comptes-rendus ou procès-verbaux de diverses instances spécifiques, notamment celles relatives aux questions d'administration du personnel (*employment committee, personnel papers*). Malheureusement, nombre de ces dossiers n'ont pas pu être consultés, soit parce qu'ils ont été égarés (notamment à Altham) soit parce qu'ils sont protégés par une clause de confidentialité ou par la loi de 1998 de protection des données individuelles (*Data Protection Act*). Cette même loi m'a interdit d'avoir accès à la plupart des dossiers du personnel, malgré plusieurs tentatives à différents moments de l'enquête.

Enfin, d'autres documents provenant de dossiers en relation moins directe avec le thème de l'étude se sont révélés utiles car porteurs d'informations factuelles : rapports annuels, syllabus ou brochures de départements, littérature grise interne à l'université, mémoires de master sur l'université, monographies historiques d'établissement ou de département. Il arrivait bien souvent qu'une lecture rapprochée de documents dont le sujet était, en principe, peu pertinent par rapport à mes préoccupations de recherche, me permette de repérer des traces, des symptômes, des allusions ou des mentions périphériques faisant avancer l'enquête, en infirmant ou en affirmant des hypothèses ou des faits historiques insuffisamment documentés. Cette démarche de collection est présentée dans l'annexe méthodologique en fin de chapitre V.

Ce dépouillement a été complété par l'observation de sources écrites plus récentes. Le service des archives garde des traces de l'ancien, mais les documents équivalents concernant les périodes plus récentes (notamment les dix dernières années) y sont souvent indisponibles. J'ai pu rassembler ces documents directement dans les locaux des universités, sur leur site web ou sur l'intranet de l'université dont on m'a parfois donné accès. Ils offrent des informations sur les périodes les plus récentes (années 2000-2010), qui se sont révélées extrêmement utiles pour reconstituer les processus historiques qu'ont connus les deux universités.

Les enquêtes « Halsey 1964 », « Halsey 1976 » et « Halsey 1989 »

L'un des travaux les plus connus sur la profession universitaire au Royaume-Uni est l'ouvrage d'A. H. Halsey « *Decline of donnish dominion* », publié en 1992. Il se base sur une série de trois enquêtes nationales effectuées en 1964, 1976 et 1989. Mon affiliation au département de sociologie de l'Université d'Oxford m'a permis d'avoir accès aux données de

ces enquêtes par l'intermédiaire du *Nuffield College*, auquel était affilié A. H. Halsey. Les questionnaires comptent une centaine de questions portant sur divers aspects du travail et de la vie sociale des enquêtés. Au moment où j'ai récupéré ces données, je ne voyais pas clairement l'intérêt qu'elles pouvaient avoir pour cette étude, et ce n'est qu'au cours des analyses du chapitre III qu'elles se sont révélées précieuses : elles m'ont permis d'interroger d'une part les représentations que se faisaient les universitaires de la hiérarchie symbolique des établissements, et d'autre part de comparer les pratiques de mobilité institutionnelle sur les quarante dernières années.

Le questionnaire « Al-Bu »

Afin de compléter les données de la base « carrières », j'ai envoyé un questionnaire aux individus de cette base. Les questions posées portaient sur les pratiques au travail, les opinions sur les réformes en cours, les orientations politiques et l'engagement syndical, et l'origine sociale des enquêtés. J'y ai également inclus des questions posées auparavant par A. H. Halsey dans ses enquêtes, dans l'espoir de pouvoir effectuer des comparaisons termes à termes. La sollicitation des enquêtés s'est faite selon des modalités différentes selon l'établissement : à Altham, ma requête a été transmise par la direction de la faculté des sciences sociales. À Buckley, les directeurs de deux des cinq départements ciblés ont également retransmis ma requête, tandis que pour les trois derniers départements, j'ai directement contacté les enquêtés par email. Dans les deux cas, le taux de réponse a été remarquablement bas : 12 réponses valides pour Altham, 23 pour Buckley ! J'ignore les raisons de cette modeste participation. Je pense toutefois que le fait d'avoir demandé les noms et prénoms des enquêtés pour pouvoir apparier les données du questionnaire avec celles de la base « carrières » ait refroidi de nombreuses personnes, en dépit de la garantie d'anonymisation de la base. Si ces données n'autorisent aucune analyse quantitative, elles sont ponctuellement mobilisées pour réfuter certains faits ou exemplifier certaines représentations.

Liens entre population cible, base « carrières » et corpus « biographies »

Sur les 294 universitaires en poste dans les départements de sciences humaines et sociales à Altham et Buckley en 2010, 134 sont inclus dans la base « carrières » et 20 dans le corpus « biographies ». Le tableau qui suit compare ces trois populations au regard d'une série

de variables afin d'appréhender les possibles sources de biais limitant le raisonnement par inférence :

	population cible			base "carrières"			corpus "biographies"		
	Altham	Buckley	total	Altham	Buckley	total	Altham	Buckley	total
n	72	222	294	60	74	134	10	10	20
% de femmes	52%	37%	41%	47%	36%	41%	50%	10%	30%
% d'étrangers	-	-	-	28%	36%	33%	30%	30%	30%
% de titulaires du PhD	-	-	-	82%	97%	90%	60%	90%	75%
âge moyen	-	-	-	44	47	46	47	49	48
ancienneté dans établissement	-	-	-	10	13	12	12	15	14
ancienneté dans profession	-	-	-	16	20	19	19	21	20
année d'obtention du Bachelor	-	-	-	1988	1985	1986	1982	1983	1983
taux de professeurs	-	-	-	17%	46%	33%	20%	30%	25%
taux de non-permanents	-	-	-	7%	11%	9%	10%	10%	10%
part de sociologues	27%	19%	20,9%	27%	25%	25%	40%	10%	25%
part de politistes	21%	28%	26,3%	23%	15%	19%	40%	40%	40%
part d'historiens	27%	23%	24,0%	23%	28%	26%	20%	20%	20%
part de philosophes	0%	12%	9,2%	0%	9%	5%	0%	20%	10%
part de psychologues	24%	18%	19,6%	27%	23%	25%	0%	10%	5%

Tableau 2 : Comparaisons entre la base « carrières », le corpus « biographies » et la population cible

La base « carrières » ne présente pas de biais significatif par rapport à la population cible, au regard de six variables relatives au sex ratio et à l'appartenance disciplinaire. Toutefois, le ciblage même de la population mère est source d'un biais consistant à sous-représenter les universitaires les moins visibles, c'est-à-dire les non-permanents, et notamment les enseignants vacataires (*hourly-paid teachers*), nombreux à Altham. En revanche, le corpus « biographies » sur-représente les individus d'une plus grande ancienneté locale et sous-représente les psychologues et les femmes (notamment à Buckley).

Deux questions de méthode

Toute enquête présente des défis à l'enquêteur et peut à ce titre être source d'apprentissage et de contribution à des débats méthodologiques. Je présente ici deux questions de méthode sur lesquelles j'ai été amené à réfléchir au cours de ma thèse.

L'entretien biographique en milieu savant⁵²

Si de nombreuses réflexions méthodologiques ont porté sur des cas où le « savant » était également « indigène », on a plus rarement considéré l'éventualité – moins fréquente mais non moins dénuée d'intérêt – que l'« indigène » peut lui aussi être « savant ». Mon expérience de recherche auprès d'universitaires en sciences sociales recoupe ces deux cas de figure et en ajoute un troisième : la relation dissymétrique du rapport enquêté - enquêteur.

J'ai caractérisé la configuration d'entretien non uniquement à l'aune du rapport entre enquêté et enquêteur (Bourdieu 1993; Chamboredon et al. 1994), mais aussi à l'aune du rapport de l'enquêteur au monde enquêté (Faulkner et Becker 2008; Platt 1981; Viry 2006), et du rapport de l'enquêté à l'enquête (Demazière 2008). La dissymétrie de la relation entre l'enquêteur et l'enquêté a souvent pesé à l'avantage du second, contrairement au rapport de force communément à l'œuvre dans les enquêtes par récits de vies. Ensuite, j'interrogeais des individus issus d'un monde social dans lequel j'étais moi-même pris. Il y a alors continuité culturelle et identitaire entre le sujet analysant et l'objet analysé. Enfin, les enquêtés, universitaires en sciences sociales, entretenaient un rapport ambigu à l'enquête dont ils faisaient l'objet : certains, notamment les sociologues, étaient en position de juger le professionnalisme de l'enquêteur, comme pourrait le faire un coiffeur expérimenté avec un jeune apprenti qui le coiffe.

La littérature sur l'approche biographique témoigne d'un souci concernant les registres utilisés par les analystes pour interpréter les phénomènes temporels dans les vies individuelles (Passeron 1990; De Coninck et Godard 1990). Je me suis pour ma part intéressé aux registres utilisés par les enquêtés pour mettre leur vie en récit (Demazière 2007). J'ai ainsi pu identifier cinq régimes discursifs qui découlent, plus ou moins directement, des trois particularités de la configuration d'entretien, et que j'ai appelés « auto-biographie théorisante », « biographie collective », « biographie indigène », « autobiographie pure », et « biographie légitimante ». Il ne s'agit pas d'un essai de typologie des biographies indigènes mais d'une description de cinq registres identifiables (parmi d'autres possibles) dans les récits des enquêtés. Un seul et même individu peut – et ce fut fréquemment le cas – emprunter à plusieurs de ces registres pour construire son histoire de vie.

⁵² Cette contribution aux débats méthodologiques sur l'entretien biographique a fait l'objet d'une publication : « *L'entretien biographique en milieu savant : implications méthodologiques* » (Paye 2012).

L'hétérogénéité des discours produits éclaire la nature protéiforme et hybride du matériau biographique à analyser. Cela suggère de reconsidérer à nouveaux frais deux modèles canoniques : celui d'un « genre biographique » réifié et indifférenciable, et celui de l'entretien biographique mettant en face-à-face les figures du savant et de l'indigène.

Un pas de côté dans l'analyse de séquences : la synchronisation⁵³

La constitution d'une base de données de carrières renseignant, pour chaque année, la situation professionnelle des individus m'a donné la possibilité d'effectuer des analyses de séquences. Cette approche est surtout connue pour sa capacité à générer des typologies de carrières par l'intermédiaire d'algorithmes d'appariement optimal (*optimal matching algorithm*). Si les typologies que j'ai obtenues par ce moyen reflétaient bien la variété des carrières à Altham et à Buckley – confirmant ainsi les résultats des entretiens biographiques – elles étaient en revanche moins utiles pour analyser le processus de différenciation des carrières.

L'analyse des entretiens biographiques m'a conduit à faire l'hypothèse que certains événements forts de la vie professionnelle des enquêtés marquaient un « avant » et un « après » dans leur trajectoire. Ainsi par exemple, l'accès à l'emploi permanent (la « permanence ») semblait correspondre à un changement des règles du jeu (Musselin 2000) pour plusieurs formes de mobilité : hiérarchique, institutionnelle ou fonctionnelle. Ce changement de « régime de probabilités » (Abbott 2001, p.92), s'il était objectivé, permettrait d'identifier la permanence comme un *turning point* (Hughes 1971) dans divers aspects de la carrière académique.

Pour tester cette hypothèse à partir des données séquentielles de carrière, j'ai synchronisé les séquences de ma base en fonction d'un événement idiosyncrasique (*i.e.* se produisant à des moments différents selon les individus), en particulier la permanence et l'arrivée à Altham ou à Buckley. Divers modes de visualisation graphique de mes données synchronisées permettent d'objectiver deux phénomènes. Tout d'abord, des tendances de convergence des carrières vers des situations professionnelles particulières (ou au contraire de divergence) mettent en évidence des processus d'homogénéisation (ou au contraire de

⁵³ Cette contribution aux méthodes d'analyse de séquences a fait l'objet d'une publication à paraître : « *Synchronising sequences: An analytic approach to explore relationships between events and temporal patterns* » (Colombi et Paye à paraître).

différenciation) dont on peut évaluer l'ampleur et la force. Ensuite, un changement brutal de distribution des états avant et après l'événement idiosyncrasique traduit un phénomène de *turning point* dont on peut évaluer l'importance.

Cette opération s'est révélée cruciale dans les analyses de cette thèse. Elle semble en outre être facilement transposable à l'étude d'autres carrières professionnelles et plus généralement à d'autres phénomènes sociaux longitudinaux ou ordonnés⁵⁴.

Logique d'exposition de la thèse

Cette thèse propose une plongée dans les mutations contemporaines du travail universitaire britannique, avec une attention particulière aux deux questions du contrôle professionnel et de la différenciation du groupe professionnel. Ces questions sont traitées à travers l'analyse du processus de redéfinition de l'économie du travail universitaire.

La première partie de la thèse vise à identifier les traits saillants de l'économie du travail à partir de l'étude des carrières de 134 universitaires en poste à Altham et à Buckley au moment de l'enquête. Elle met en évidence trois principes de différenciation : la différenciation fonctionnelle (chapitre I), la différenciation statutaire (chapitre II) et la différenciation institutionnelle (chapitre III). Ces analyses révèlent également une tendance historique au renforcement de ces trois principes.

La seconde partie vise à élucider les raisons de ce renforcement de la différenciation en décrivant la genèse et la transformation des pratiques de gestion de la main d'œuvre académique à Altham et à Buckley depuis 1970. Elle met en évidence un processus de redéfinition de l'économie du travail et identifie les forces sociales qui l'alimentent. Le chapitre IV décrit comment Altham et Buckley ont progressivement adopté un rôle d'employeur et convergé vers un modèle de gestion du personnel en grande partie inspiré du secteur privé. Le chapitre V explique comment s'est produit un accroissement de la capacité de ces deux établissements à réguler le travail et l'emploi universitaires. Le chapitre VI analyse la redéfinition de la place et du rôle des activités d'enseignement et de recherche sous l'effet de nouvelles modalités de gestion des carrières et du *Research Assessment Exercise* (RAE).

⁵⁴ Mes collègues D. Colombi et C. Lemerrier l'utilisent pour analyser la mobilité sociale d'expatriés français et les fréquences de participation électorale à des scrutins successifs.

Au-delà de sa contribution à la thèse, chacun de ces chapitres s'insère dans des débats théoriques particuliers. Ceux-ci sont présentés dans l'introduction de chaque chapitre. Les chapitres I, II, III, et V soulèvent des questions de méthode qui leur sont propres. Aussi, j'ai souhaité leur adjoindre une annexe méthodologique. Le chapitre VI, quant à lui, est suivi d'une courte annexe documentaire.

Enfin, il me reste à préciser le choix retenu pour la transcription des propos des interviewés et des extraits de sources écrites. Tous les verbatims et les citations d'auteurs anglo-saxons ont été restitués dans leur langue originale. Les conventions de ponctuation n'ont pas été modifiées, et ne se conforment donc pas aux règles de typographie françaises, mais à celles en vigueur au Royaume-Uni.

**Première partie : Une économie du travail
caractérisée par trois modes de différenciation
des carrières**

L'objectif de cette première partie est de dégager les principales caractéristiques de l'économie du travail à partir de l'étude de la différenciation des carrières à Altham et à Buckley. Cette partie se structure autour de l'exploration de trois facettes de ce processus : la différenciation fonctionnelle (chapitre I), la différenciation statutaire (chapitre II) et la différenciation institutionnelle (chapitre III).

Trois logiques de différenciation des carrières

Irréductible au grade hiérarchique, la position d'un individu dans son univers professionnel renvoie à une multitude d'autres propriétés. Aussi, la différenciation des carrières ne résulte-t-elle pas d'une logique univoque. Il est vrai que la littérature sur les carrières tend à concentrer son attention à la mobilité « verticale », c'est-à-dire aux mouvements hiérarchiques entre grades de différents niveaux. Pour autant, d'autres logiques toutes aussi puissantes entrent dans la combinaison des facteurs différenciateurs.

Les universitaires britanniques connaissent l'existence d'avantages ou de désavantages comparatifs associés à divers événements de carrière : une transition vers un poste spécialisé en enseignement peut bouleverser en profondeur l'emploi du temps et laisser peu de temps pour la recherche ; l'obtention d'un financement externe peut, sous certaines conditions, redéfinir le rapport de force avec l'employeur ; le changement d'affiliation à la suite d'une mobilité institutionnelle peut représenter le gain ou la perte d'un capital symbolique spécifique. Considérons un cas concret de transition de carrière, effectuée par l'un de mes interviewés (Zanetto) en 2004. En quittant son poste de *reader* à l'université de Brunel pour devenir *professor* à Sussex, il n'a pas uniquement monté en grade. Il a corrélativement rejoint un établissement plus prestigieux (*mobilité institutionnelle*), il s'est positionné sur un poste moins spécialisé en recherche (*mobilité fonctionnelle*), et sa nouvelle position a conduit à un nouveau rapport de force avec son employeur (*mobilité statutaire*). Ainsi, un épisode dans une carrière professionnelle peut-il alimenter plusieurs logiques de différenciation, lesquelles peuvent être corrélées positivement ou négativement.

Chacun de ces modes de différenciation a ses mécanismes propres. Aussi, chacun des trois chapitres qui suivent visera à décrire ces mécanismes et à en restituer les évolutions.

Le premier chapitre porte sur le processus de *différenciation fonctionnelle*. Les universitaires britanniques contrôlent le monopole de deux activités professionnelles : la

recherche publique et l'enseignement de niveau supérieur. Comment, au sein d'un même groupe professionnel, la division du travail s'effectue-t-elle entre ces deux tâches officielles ? L'état des recherches actuelles (Locke 2004; Farnham 1999) ne permet pas de comprendre de manière satisfaisante comment le travail universitaire est distribué à l'échelle des établissements et des départements. Pour aborder ce problème, je pose la question des modes de répartition des individus entre postes monovalents (à dominante « recherche » ou à dominante « enseignement ») et postes polyvalents. Je montre que la division du travail universitaire résulte de mécanismes différents selon les phases de la carrière académique. Enfin, je mets en évidence le fait que la différenciation fonctionnelle suit une tendance historique de renforcement.

Le second chapitre part de l'observation que les universitaires, bien que tous salariés de droit privé par des institutions sans but lucratif, n'ont pas tous le même rapport à l'emploi. Certains y sont fortement subordonnés tandis que d'autres ont un pouvoir de négociation individuelle de leurs conditions de travail, voire de leur salaire. Entre ces deux pôles extrêmes s'échelonnent des situations intermédiaires. Ces inégalités reflètent une *différenciation statutaire* au sein de la main d'œuvre, qui se révèle irréductible aux seules différences hiérarchiques. L'analyse des carrières met en évidence une correspondance entre les principaux segments de main d'œuvre et le « statut au travail » des individus qui les composent, et permet d'identifier les conditions de passage d'un segment à un autre. Les résultats exposés dans ce chapitre sont considérés à l'aune d'une littérature fournissant des éléments pour une théorie des segments de main d'œuvre (Marsden 1999; Menger 1991, 1997, 2002; Musselin 2000). Le chapitre montre, enfin, que la différenciation statutaire est un phénomène en nette progression.

Le troisième chapitre présente une analyse des trajectoires institutionnelles des universitaires, et montre que la composition des affiliations successives à des employeurs plus ou moins prestigieux est au principe de différences interindividuelles significatives. Il apparaît que les universitaires en poste à Altham et à Buckley, pourtant majoritairement formés dans des établissements prestigieux, se retrouvent dispersés aux deux extrêmes de la hiérarchie du prestige académique. La connaissance fine des dynamiques de cette *différenciation institutionnelle* permet alors d'évaluer la contribution de différents mécanismes sociaux, démographiques ou économiques : effets de clôture sur la base de critères scientifiques ou

extra-scientifiques, distribution inégale d'avantages comparatifs procurés par l'affiliation (plus-value symbolique ou stigmat, conditions de travail propices ou handicapantes), différences dans les pratiques individuelles de candidatures. Cela permet de revenir sur la pertinence explicative de différentes approches théoriques, notamment celles du champ scientifique (Bourdieu 1975; Bourdieu 1976; Bourdieu 1984), celle du paradigme du capital humain, ou celle du signal affiliatif (Podolny 1993; Benjamin et Podolny 1999). Enfin, ces analyses mettent en évidence la persistance de la différenciation institutionnelle, en dépit de la fusion des secteurs universitaire et polytechnique en 1992.

Ces trois analyses parallèles aboutissent à une tentative de caractérisation de l'économie du travail universitaire, appelant à aborder la question de l'unité de l'économie du travail : s'applique-t-elle à de manière identique à tous les établissements de l'enseignement supérieur britannique ? Cette question est traitée de manière transversale dans les trois chapitres puis reprise en conclusion de cette première partie. De même, chacun des chapitres renseigne sur la tendance historique (renforcement, affaiblissement ou persistance) des phénomènes de différenciation observés. La conclusion de première partie revient également sur ce point. Elle présente enfin des éléments permettant d'estimer les effets de l'économie du travail sur les inégalités catégorielles, notamment celles de genre, d'appartenance ethnique et de nationalité.

Chapitre I : Essor et ressorts de la différenciation fonctionnelle

« Tout jeune homme qui se sent appelé à devenir un savant doit bien plutôt réaliser que la tâche qui l'attend est double. Il lui faut avoir non seulement les qualités d'un savant, mais aussi celles d'un enseignant. Or ces deux sortes de qualifications ne coïncident pas du tout. On peut être un savant éminent et un enseignant carrément et terriblement mauvais. »

Max Weber (2003a, p.73)

« enseignement et recherche se sont toujours trouvés étroitement mêlés. Pour moi, l'enseignement a toujours été un banc d'essai devant un public – m'obligeant à mettre en forme mes idées, même si cette mise en forme était provisoire ou erronée, pour ce qui, par la suite, devait prendre la forme de publications. »

Claude Lévi-Strauss, Libération, 2 juin 1983,

cité dans Bourdieu (1984b, pp.142-143)

La compatibilité entre les fonctions d'enseignement et de recherche est l'un des thèmes récurrents du discours des universitaires sur leur travail. Un débat récurrent hante la profession depuis qu'elle s'est institutionnalisée dans sa forme moderne, opposant deux approches antagonistes. La première, portée par Condorcet ou Newman, défend que l'éducation et la science sont, par essence, trop différentes pour être l'action conjointe des mêmes individus ou institutions. La seconde se base sur l'idée, rendue célèbre par Humboldt, que peut s'établir un lien symbiotique entre enseignement et recherche, et qu'il faut par conséquent mener ces deux activités de front⁵⁵. Ce débat autour du *teaching-research nexus* est fréquemment réactivé, dans des termes plus ou moins renouvelés et dans un registre plus ou moins militant⁵⁶.

⁵⁵ Pour une comparaison des positions des références les plus connues, Humboldt, Condorcet et Newman, voir Gingras (2003b).

⁵⁶ Pour les tenants de la première approche, voir de Weert (2009). Pour les défenseurs de la seconde approche, voir Rowland (1996), Daxner (1997), ou, dans une variante plus radicale, F. Furedi (1998, pp.137-138).

Les enquêtés d'Altham et de Buckley sont, eux aussi, particulièrement prompts à livrer leur opinion sur les apories ou les vertus du lien enseignement-recherche⁵⁷. Si, au cours des entretiens biographiques, ils expliquent moins aisément comment ils opèrent cette synthèse au quotidien, c'est qu'en partie elle leur échappe : les universités et leurs départements, à travers la définition des postes de travail et de la répartition des tâches, ont également pris sur ce processus (Burgess 1996).

Le lien enseignement-recherche a longtemps été retenu comme principe sous-jacent au financement des activités universitaires, à tel point que, aux dires d'A. H. Halsey, « the two academic 'products' were funded as if, like wool and mutton, they were delivered in harmonious joint supply. » (1992, p.176) Au début des années 1980, on ne voyait pas l'ombre d'une dislocation du lien enseignement-recherche dans la structure des postes :

« [We witness] the absence of a significant division of labour between teaching and research which might separate the professors into a lecturing proletariat and a research-minded professoriate. All university teachers are expected to engage in scholarship and research, as well as teaching. » (P. Scott 1983, p.246).

Les évolutions récentes remettent en cause cette unité du lien enseignement-recherche. Les études sur la division du travail universitaire au Royaume-Uni identifient une tendance de dissociation de ces deux activités depuis les années 1980 (Wilson 1991; Locke 2004; Hey 2001). Aujourd'hui, seulement un universitaire sur deux occupe un poste combinant recherche et enseignement (Locke et Bennion 2009), ce qui inquiète les syndicats universitaires :

« The fact that one in five UK academics is now employed on a teaching-only contract is a matter of concern to the Association of University Teachers because of the likelihood that this will undermine the link between research and teaching in UK higher education » (AUT 2005, p.2).

Seulement, ce qui est appelé couramment « division du travail » peut poser de sérieux problèmes d'interprétation (Strauss 1985, p.16). Qu'est-ce qui est divisé : le travail, les travailleurs, ou les deux ? Si c'est la main d'œuvre qui est divisée, s'agit-il d'une division durable dans le temps ou dépend-elle des phases de la carrière des individus (Abbott 1988, p.126) ? Ces questions demandent bien plus qu'un constat chiffré. Elles invitent à explorer les mécanismes générateurs de la division du travail au sein du groupe professionnel.

Ce chapitre vise à décrire ces mécanismes, à partir d'une analyse longitudinale de la mobilité fonctionnelle des universitaires d'Altham et de Buckley, combinant données

⁵⁷ Le questionnaire « Al-Bu » (présenté en introduction) révèle qu'aucun des répondants n'a choisi la modalité « no opinion » à la question « Please indicate the extent of your agreement or disagreement the following statement: 'Teaching and research are hardly compatible with each other.' »

séquentielles de carrière et entretiens biographiques. La première section présente deux principales façons d'expliquer la division du travail au sein d'un groupe professionnel : la structure de l'offre et la différenciation fonctionnelle. Dans le premier cas, c'est l'offre de poste qui précède l'affectation d'une personne à un poste monovalent ; dans le second, c'est la spécialisation progressive de la personne qui engendre par la suite une affectation sur un poste monovalent. Cette section clarifie la place de chacun de ces processus dans la division du travail universitaire. La seconde section mobilise l'analyse de séquences pour étudier les flux de mobilité fonctionnelle, saisissant ainsi la division du travail comme un processus longitudinal. Elle démontre que la production des différences fonctionnelles est assurée par la structure de l'offre temporaire en début de carrière, et par la différenciation fonctionnelle après l'accès à l'emploi permanent. Les deux sections suivantes décrivent, à partir de l'analyse d'entretiens biographiques, comment différents mécanismes organisationnels contribuent à une convergence des trajectoires fonctionnelles en début de carrière (section C) et à leur divergence après l'accès à l'emploi permanent (section D). La dernière section met en évidence un phénomène d'hystérésis selon lequel la différenciation fonctionnelle est corrélée aux orientations fonctionnelles en début de carrière, avant l'accès à l'emploi permanent. Une conclusion résume les résultats du chapitre et ouvre sur des pistes de recherches complémentaires.

En dernière précision, il convient de justifier l'intérêt d'une focale sur la division du travail principalement centrée sur les deux principales tâches officielles auxquelles renvoient les catégories « enseignement » et « recherche ». Des études récentes ont en effet insisté sur le fait que les activités des universitaires ne pouvaient se réduire au couple enseignement / recherche (E. L. Boyer 1990; Rowland 1996; Enders et de Weert 2009, p.5; Blaxter, Hughes, et Tight 1998, p.284), notamment en raison d'une tendance large de diversification des tâches⁵⁸. On pourrait être dissuadé de centrer l'analyse sur cette opposition binaire : elle empêcherait d'analyser proprement, comme le préconise par exemple A. Strauss (1985), la gamme des tâches (*arc of work*) des universitaires dans toute son amplitude, et les

⁵⁸ « Activities such as writing proposals, developing contracts, elaborating e-learning programmes, or being engaged in technology transfers are all tasks that engage faculty members nowadays. These activities are no longer considered as peripheral, un compelling, or secondary, but rather are recognized as important aspects of academic work. » (Musselin 2007b, p.3) La thèse de M. Le Guyader soutient le même argument : « les fonctions des enseignants ne peuvent plus se limiter aux seuls domaines de l'enseignement et de la recherche ; elles concernent aussi le budget, la gestion des personnels, les locaux, etc. », (2006, pp.74-75).

activités hybrides, comme le « travail d'articulation » qui permet de coordonner certaines de ces tâches (Barrier 2011). Toutefois, ce serait oublier qu'en plus d'un principe de vision, cette opposition constitue un principe majeur de division, notamment dans les formes institutionnelles d'organisation du travail universitaire. On verra qu'à Altham et à Buckley, la nomenclature des grades hiérarchiques et les pratiques de mesure du temps de travail sont suffisamment fondées sur ces catégories pour que la majorité des individus pensent et planifient leur carrière et leur travail en ces termes. Le choix analytique de focaliser sur le lien enseignement-recherche, plutôt que de constituer un obstacle à la compréhension du travail universitaire, permet d'aborder la division du travail sous un angle qui restitue fortement les structures internes du groupe professionnel.

A) Deux explications de la division du travail : structure de l'offre et différenciation fonctionnelle

L'une des transformations morphologiques majeures du travail universitaire au Royaume-Uni est le développement des postes dits « *research-only* » ou « *teaching-only* ». Cette montée de la monovalence⁵⁹ au sein de la main d'œuvre a d'importantes implications en termes de division du travail.

Le graphe infra, produit à partir des statistiques officielles de l'agence *Higher Education Statistics Agency* (HESA) (2008; 2009; 2010; 2011), restitue la croissance spectaculaire des postes monovalents, en termes absolus et relatifs :

⁵⁹ La monovalence est ici entendue comme la propriété commune aux postes dont l'intitulé officiel traduit une forte prédominance d'une des deux missions sur l'autre. Par contraste aux postes monovalents, les postes qui exigent aux personnes qui les occupent de mener de front recherche et enseignement sont appelés ici postes polyvalents. La distinction polyvalent/monovalent est préférée aux couples généraliste/spécialisé (Clark 1987a, pp.197-204), générique/spécifique ou encore typique/atypique.

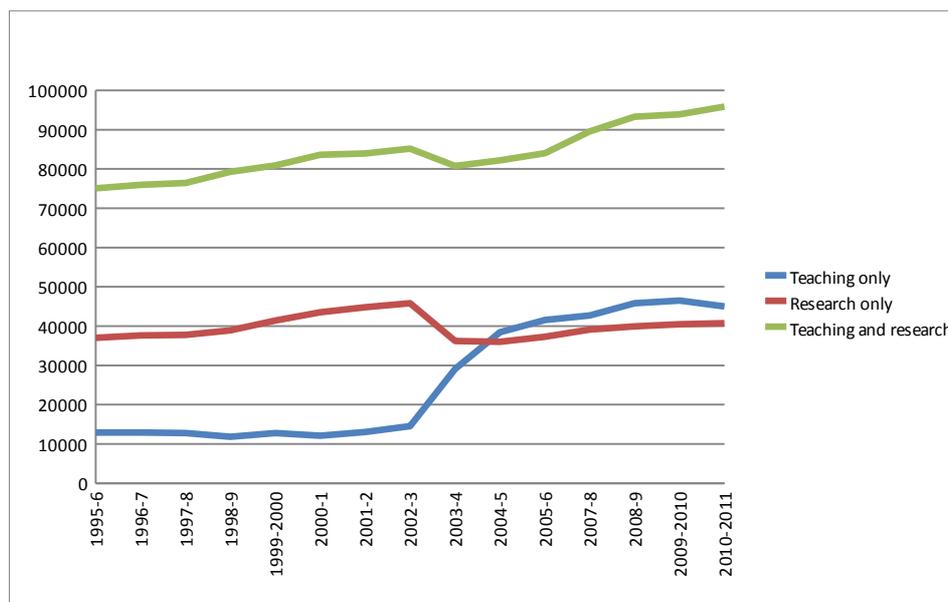


Figure 2 : Volumes des emplois universitaires du Royaume-Uni selon leur fonction officielle

Source : HESA

Les données sur lesquelles se base ce graphe sont sujettes à deux biais potentiels. Le premier biais doit au fait que tous les emplois académiques du Royaume-Uni ne sont pas à temps plein. Les données de HESA sont une mesure des effectifs (*headcount*), non de la charge de travail en équivalent temps plein (ETP). Elles dissimulent donc les déséquilibres du ratio temps plein/temps partiel qui peuvent apparaître entre les fonctions. Si, par exemple, 70 % des 45 000 universitaires occupant des postes *teaching-only* étaient employés à temps partiel (ce qui est loin d'être une hypothèse improbable⁶⁰), alors la charge de travail mobilisée sur ces postes serait bien moindre : elle équivaldrait à moins de 20 000 personnes à plein temps⁶¹.

La seconde source de biais qu'il faut considérer est le caractère potentiellement artéfactuel de la croissance des effectifs *teaching-only* : l'agence HESA a en effet changé de méthodologie en 2003 (AUT 2005, p.4), ce qui peut expliquer l'évolution brutale de la démographie entre 2002-3 et 2003-4. Ainsi, on peut considérer comme fiables – au regard de

⁶⁰ « The great majority of academics working part-time and term-time only were teaching-only academics. [...] Nearly 80% of teaching-only academics worked on a part-time basis, with one-third working part-time but only during term-time. » (AUT 2005, pp.8-9)

⁶¹ Pour déterminer dans quelle mesure ce biais affecte les données, il faudrait disposer des données en équivalent temps plein. L'agence HESA les délivre à un coût qui ne m'était pas accessible (*cf.* introduction générale).

ce biais – les tendances des six dernières années de la figure 2 et comme peu fiables les données antérieures. Sur cette période restreinte, les rangs des employés monovalents ont grossi de plus de 21 000 personnes, ce qui confirme l'idée d'une généralisation de la monovalence.

Un article de P. Scott paru en 1983 apporte un complément historique à ces données⁶². Il indique qu'en 1973, seulement 5 404 employés à temps plein occupaient des postes monovalents non-permanents – 15 % du total des emplois académiques. En 1983, leur somme atteignait 10 189, élevant leur proportion à 23 % (1983, p.252). Or un peu plus de dix ans après, les postes de recherche à eux seuls dépassaient la barre des 37 000. L'explosion numérique des postes de recherche se situe donc dans la période 1983-1995. Quant à celle des postes d'enseignement, il est difficile de conclure, car il est probable que la Figure 2 ne montre qu'une augmentation en trompe-l'œil, en raison de la seconde source de biais.

On peut raisonnablement conclure quant à une tendance historique d'augmentation de la division formelle du travail, mais les potentielles sources de biais des données statistiques institutionnelles ne permettent pas de mesurer de manière satisfaisante l'amplitude de ce phénomène. Ce qui est sûr, c'est qu'au moins 47 % des emplois académiques au Royaume-Uni en 2010 étaient monovalents. Penchons-nous à présent sur les modes d'explications possibles de cette division du travail.

La structure de l'offre temporaire : une explication incomplète

À première vue, on peut être tentés d'imputer ce niveau élevé de division du travail dans l'enseignement supérieur britannique à la prolifération des emplois à durée déterminée, dont la quasi-majorité (83 %) sont monovalents⁶³. Cette première explication est limitée car elle ne rend compte que des dynamiques propres à la main d'œuvre temporaire.

L'emploi temporaire est pourtant loin de représenter, en volume, la totalité du travail monovalent. La main d'œuvre permanente compte en effet 36 560 employés sur des postes

⁶² Les sources qu'il utilise sont prosaïquement présentées comme « *universities' statistics* ». Elles sont probablement sujettes aux mêmes biais que celles de HESA.

⁶³ Les données de HESA indiquent par exemple que dans l'année scolaire 2010-11, seuls 10 671 de ces emplois temporaires étaient *teaching and research*, contre 22 702 *teaching-only* et 28 593 *research-only*.

monovalents. Ceux-ci, contrairement aux employés temporaires, sont en majorité à temps plein :

	temps plein	temps partiel	total	taux d'emploi à temps partiel
tous emplois confondus	117 930	63 665	181 595	35%
permanents	87 420	32 800	120 220	27%
temporaires	30 505	30 865	61 370	50%

Tableau 3 : Taux de travail à temps partiel selon le statut d'emploi

(chiffres arrondis à 5 près)

Source : HESA (2010)

La force de travail de la catégorie « temporaires » est difficile à mesurer en l'absence de données fiables renseignant le nombre d'heures hebdomadaires des contrats (Husbands 1998). À supposer que les 50 % d'employés à temps partiel travaillent en moyenne à mi-temps (ce qui n'est pas une hypothèse risquée), l'emploi temporaire ne représente, en équivalent temps plein, que 38 396 ETP, soit la moitié de la force de travail monovalente⁶⁴. L'explication basée sur la structure de l'offre temporaire ne rend donc compte que d'une partie du phénomène. C'est donc au sein de la main d'œuvre permanente qu'il faut chercher l'autre source de la division du travail.

La division du travail comme processus longitudinal : la différenciation fonctionnelle

Comment la division du travail s'opère-t-elle au sein de la main d'œuvre permanente ? Depuis les travaux pionniers d'Halsey, Trow, et Fulton (1971) et de Williams, Blackstone, et Metcalf (1974), les études morphologiques de la profession académique ont essentiellement recours à des analyses synchroniques du marché du travail. Une partie de ces travaux se basent sur l'analyse secondaire de statistiques officielles (Bekhradnia et Sastry 2005), et l'autre sur des grandes enquêtes nationales (Halsey 1992; Halsey 1982) ou internationales (Brennan, Locke, et Naidoo 2007). En ne s'intéressant à la division du travail que sous un angle statique et à partir de données agrégées, cette approche en termes de stocks gomme tous

⁶⁴ Le même calcul aboutit à 31 573 ETP pour la main d'œuvre permanente, soit 45 %.

les changements d'états (transition d'une emploi monovalent à un emploi polyvalent, et *vice versa*) dans les trajectoires des individus⁶⁵.

Pourtant, l'entrée dans une profession ne préjuge pas toujours de la fonction ou de la spécialité qui sera assignée en son sein :

« People's lives are typically on a steady course, but at various times external and internal shocks mean that an individual must leap to a new steady trajectory. This view applies well to elite career paths. Once one enters, say, an elite graduate school, one enters a stable trajectory from entry courses through exams and dissertation work. Graduate school is a strongly coercive trajectory: with minor internal variation, of course, but an enormous amount of inertia. But it is followed by a quite chaotic turning point – entry into the job market – through which a graduate student leaps onto the next more or less stable trajectory; an assistant professorship, a research job, a postdoc, a job outside the speciality. The career constitutes a hooking up of sequence of such inertial trajectory structures into a lifecourse. » (Abbott 1997, p.92)

Le phénomène décrit par A. Abbott dans les carrières universitaires aux États-Unis est observable dans une diversité d'univers professionnels, comme par exemple en finance :

« Dans bien des cas par exemple, le métier lui-même n'est pas fixé contractuellement mais assigné progressivement au fur et à mesure que le salarié s'insère dans le collectif de travail, insertion faisant de lui plutôt un trader, un vendeur ou un cadre de back-office. » (Godechot 2006, p.10)

Ainsi, l'analyse de la division du travail universitaire à Altham et à Buckley doit restituer les processus de polyvalisation et de monovalisation des profils professionnels. Seule une perspective longitudinale sur les trajectoires des universitaires⁶⁶ peut ainsi permettre d'identifier les dynamiques de la mobilité fonctionnelle et ses mécanismes générateurs.

B) La division du travail comme processus longitudinal : convergence et divergence des mobilités fonctionnelles

Un moyen efficace d'explorer les multiples transitions qui scandent les trajectoires professionnelles consiste à coder les carrières comme séquences et à explorer les variations entre elles. L'analyse descriptive de séquences exposée ici permet de vérifier si les mobilités fonctionnelles des employés d'Altham et de Buckley sont fortement dépendantes d'un événement de la carrière des universitaires britanniques : la *permanence*. Définie par C. Musselin (2000) comme l'accès à une quasi-sécurité de l'emploi, cette transition est ici choisie comme le point de repère temporel pour synchroniser les trajectoires de 122 individus de la

⁶⁵ Le même type de critique des données statiques agrégées est formulé par O. Cousin (2007, pp.196-199) et par Pochic, Peyrin, et Guillaume (2011).

⁶⁶ Cette approche est également mobilisée dans le projet de recherche TRAJUNI (Musselin, Pigeyre, et Sabatier 2009).

base « carrières »⁶⁷. Les opérations de codage, de mise en forme des données, et de synchronisation des séquences sont présentées et commentées dans l'annexe méthodologique en fin de chapitre. La Figure 3 présente les trajectoires des 122 permanents de la base « carrières » (56 en poste à Altham et 66 à Buckley). Les séquences individuelles sont centrées sur l'année d'accès à la permanence :

⁶⁷ Des 134 individus de la base « carrières », 12 ont été exclus puisqu'ils n'avaient pas (ou pas encore) accédé à la permanence.

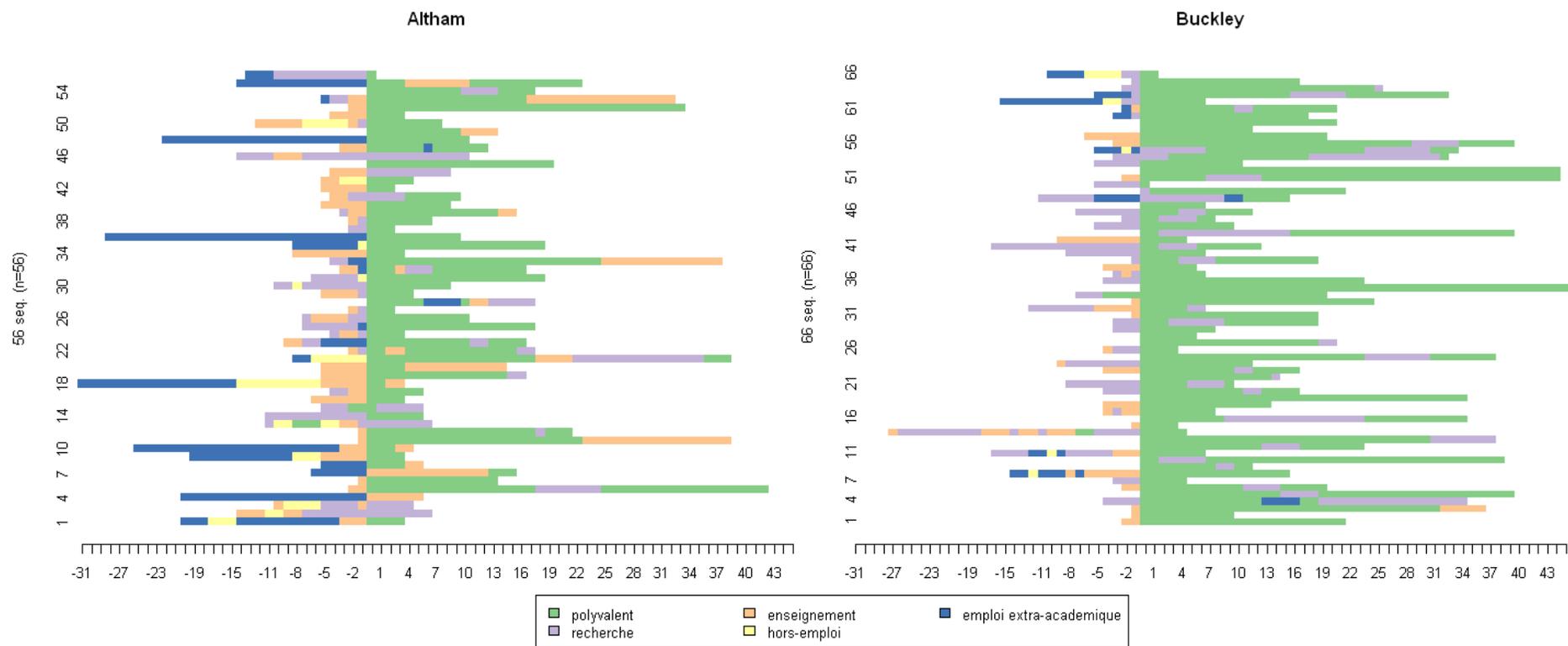


Figure 3 : L'espace des mobilités fonctionnelles à Altham et Buckley

Lecture : L'abscisse correspond à l'axe temporel des trajectoires. Celles-ci sont représentées par des lignes composées de segments dont les couleurs représentent l'état qu'ils occupent chaque année.

Quelle que soit leur université actuelle, presque tous les individus ont occupé des postes monovalents en début de carrière. en revanche, le premier poste permanent est, pour une grande majorité, un poste polyvalent. Cette sous-séquence de fortes mobilités fonctionnelles entre épisodes d'emploi monovalent suivie d'une soudaine transition vers un poste polyvalent constitue la tendance majoritaire chez les universitaires des deux établissements. Seules douze personnes intègrent la main d'œuvre permanente sur un poste monovalent (dix à dominante « recherche » et deux à dominante « enseignement »).

Une deuxième sous-séquence, cette fois-ci au sein de la main d'œuvre permanente, s'identifie par un passage d'un poste polyvalent à un poste monovalent. Cette monovalorisation des profils professionnels touche 41 % de l'échantillon. La durée de la polyvalence qui la précède est très variable selon les individus : elle s'échelonne de 1 à 32 ans. Les « directions » de la monovalorisation sont différenciées selon l'université d'emploi. Sur les 28 cas parmi les 66 employés de Buckley, les mobilités fonctionnelles pointent presque exclusivement vers des postes à dominante « recherche ». Des 20 cas recensés parmi les 56 employés d'Altham, plus de la moitié rejoint des postes à dominante « enseignement ». Ces différences doivent en partie aux politiques d'emploi et à la structure hiérarchique des deux établissements. Enfin, la présence de changements d'états multiples dans certaines trajectoires indique que la monovalorisation peut être réversible.

Le chronogramme représentant la distribution transversale des états pour chaque année (Figure 4, infra) illustre bien ces deux sous-séquences. La plus forte contraction de la monovalorisation (à un niveau inférieur à 10 %) correspond à l'année d'accès au premier emploi permanent (indiqué par la lettre « P » sur l'axe des abscisses). Le degré le plus élevé de monovalorisation correspond aux années précédentes : presque tous les postes antérieurs à la permanence sont monovalents. Enfin, à mesure que les années s'écoulent après la permanence, la part des emplois monovalents augmente.

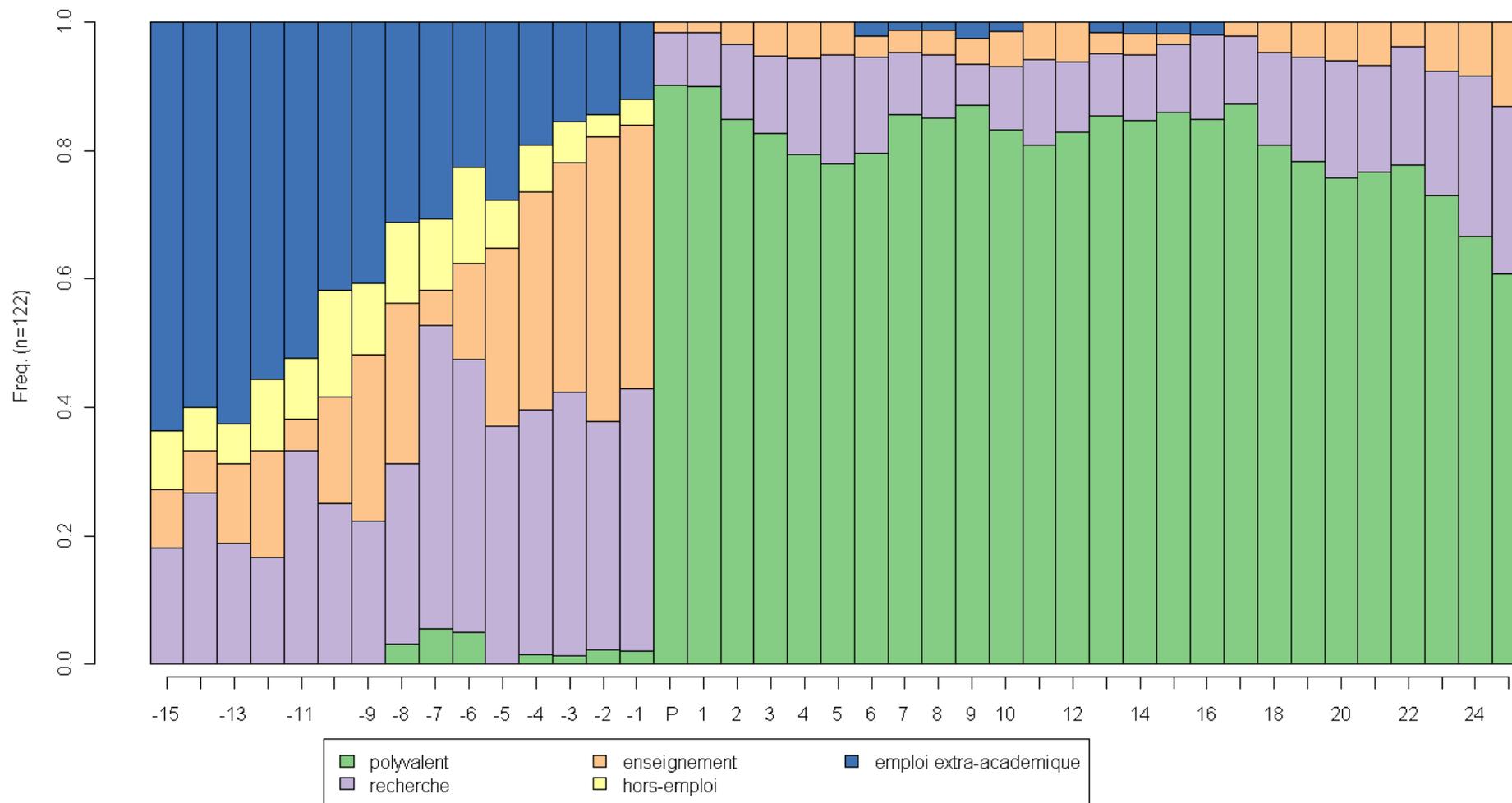


Figure 4 : Convergence et divergence des trajectoires fonctionnelles

Précaution de lecture : Ce chronogramme représente une succession de fréquences transversales annuelles. Il occulte donc les transitions dans les séquences individuelles.

Le comptage des individus connaissant, avant, pendant et après l'accès à la permanence, des transitions de poste monovalents à postes polyvalents et *vice versa*, permet d'estimer la portée cette tendance. La colonne de gauche du Tableau 4 infra comprend les quatre types de transition possibles entre poste polyvalent (P), poste monovalent d'enseignement (T) et poste monovalent de recherche (R) :

	avant la permanence	année d'obtention de la permanence	après la permanence
P>T	0	0	15
P>R	1	0	35
<i>Total poly>mono</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>50</i>
T>P	1	39	3
R>P	2	36	30
<i>Total mono>poly</i>	<i>3</i>	<i>75*</i>	<i>33</i>

Tableau 4 : Nombre d'individus concernés par des transitions entre monovalence et polyvalence, et vice versa

** il est normal que ce total ne soit pas égal à 122, puisque 47 individus accèdent à la permanence dès leur premier emploi académique.*

Avant l'accès à la permanence, il y a une quasi-absence de transitions : la plupart des emplois sont monovalents. L'année où s'acquiert la permanence constitue, sans grande surprise, un mouvement brutal de polyvalisation. Enfin, après la permanence, la monovalorisation devient la tendance la plus forte.

Au-delà des différences entre Altham et Buckley, l'étude de cet échantillon permet de porter au jour une structuration similaire de l'espace des carrières dans les deux universités. Cet espace se décrit de la manière suivante : une première phase caractérisée par une forte instabilité fonctionnelle est suivie d'une transition soudaine vers une forte homogénéité, qu'exprime le taux élevé de polyvalence. Cette transition ouvre sur une seconde phase où réapparaît, progressivement, l'hétérogénéité fonctionnelle. Cet espace peut se voir comme une forme spécifique de Venturi organisationnel⁶⁸, où se produit une convergence fonctionnelle puis une divergence fonctionnelle.

La division du travail universitaire est donc fortement indexée à des logiques longitudinales de monovalorisation et de polyvalisation dans les carrières. La première partie de

⁶⁸ Un Venturi est un appareil servant à mesurer le débit d'un gaz ou d'un liquide. L'analogie avec la mécanique des fluides a été mobilisée pour décrire l'effet des dynamiques démographiques sur les flux promotionnels (Stewman et Konda 1983). Ces auteurs appellent « *organisational Venturis* » les structures d'opportunités que ces flux intra-organisationnels dessinent.

la trajectoire correspond à une constitution progressive des profils professionnels, durant lequel les individus accumulent les expériences en enseignement et en recherche requises pour être recrutés sur un premier poste permanent, généralement celui de *lecturer*, qui, par définition, est polyvalent. Si au cours des années suivant ce recrutement, le profil professionnel peut évoluer, il est, au moment du recrutement, fortement déterminé par la norme professionnelle de la polyvalence.

C) Converger vers une norme professionnelle : la polyvalence

Si tous les postes de *lecturer* ne font pas systématiquement référence aux mêmes compétences et aux mêmes responsabilités en enseignement et en recherche, ils présupposent presque toujours un ensemble d'exigences plus ou moins formelles (diplôme de PhD, publications scientifiques, expériences en enseignement, etc.) qui orientent les stratégies des individus. Les enquêtés de l'échantillon « biographies » proviennent de régions différentes, de traditions disciplinaires différentes, de milieux sociaux divers, et, surtout, ont des expériences combinant de façons différenciées l'enseignement et la recherche. Presque tous disent avoir tenté de faire le nécessaire pour « polyvaliser » leur profil professionnel, par exemple en cherchant des charges de cours ou en accumulant des publications. Ce travail de « polyvalisation » des profils s'initie pour certains dès la formation en master, et pour beaucoup durant les années de thèse puis entre la soutenance et l'accès à un poste permanent. Quelques-uns, cependant, ont pu rejoindre l'emploi académique permanent – notamment à Altham – au titre de leur position dans un espace non-académique (élite industrielle ou « professionnelle » locale, journalistes). Mis à part ces derniers, les universitaires d'Altham et de Buckley forment des récits de vie qui témoignent de cette volonté, à un moment donné de leur trajectoire, de faire évoluer leur profil vers la norme de la polyvalence.

Cette forme particulière de socialisation professionnelle est palpable à travers des expressions comme « *ticking the boxes* » ou « *jumping through the hoop* », qui renvoient à un processus d'accumulation de preuves sensées répondre aux attentes des recruteurs. Et, à mesure que la permanence semble à portée de main, les individus redoublent d'efforts pour apparaître comme polyvalents. La première partie de la trajectoire de Plufo est instructive à cet égard.

Encadré 1 : Les stratégies de « polyvalisation » de Plufo

Principal lecturer au département de *politics* à Altham au moment de l'entretien, Plufo est de ceux qui insistent sur le caractère vocationnel de leur trajectoire. Il le fait dès ma première question :

« – *How did you get into a career in academia?*

– *Well, I grew up in a period which was overshadowed to a very great extent by hot points in the cold war, so I'd remember quite vividly the Cuban missile crisis, for example. What I did see for quite a period: the word might come to an end. You'd have to live through it to understand, but it really, really did seem that America and Kennedy, you know, they were threatening to use nuclear missiles against the Soviet Union, and the clock was ticking. So I was 11, 12 in that period. It makes you aware of international politics at a very young age. [...] So as soon as I went to school I got more politically active. »*

L'engagement politique et le rejet de la réussite professionnelle sont deux facettes de son profil de jeune étudiant qu'il met aujourd'hui en avant :

« *you know, I went to university in 1969, and that was a time of relatively full employment. I wasn't concerned about: 'Oh, I must do a law degree to become, or I must do surveying...' No, you studied what you wanted to do as an intellectual engagement. You didn't worry about the future. And maybe there wouldn't be a future, you know, maybe someone would press the button, and that's the whole Dr Strangelove scenario. »*

Le rejet de la réussite professionnelle n'épargne pas les études, pour lesquelles Plufo dit avoir eu moins d'intérêt que pour l'engagement politique :

« *I haven't been attending any lectures to be honest, I was always doing demonstrations, or going down to London, attending meetings, speaking at meetings... I was very surprised to pass my first year at university considering that I was partly present. But in those days you could do it. »*

Il présente la suite de son parcours comme davantage porté par un enthousiasme intellectuel que par une quelconque stratégie de carrière :

« *[The master in Leeds was] quite an exciting place to be in 1972, because they had just appointed a new professor, called Ralph Miliband [...] a famous Marxist; he made his name as a Marxist at the LSE in the 60s. [...] So yeah, I really enjoyed my time in Leeds. »*

Pourtant, il ne restera pas longtemps dans cette optique de désintéressement. Après ses études de master, et une entrée en thèse au *polytechnic* de Nottingham, il devint *research assistant* à l'université de Bath. À ce moment, sa disposition à jouer le jeu de la polyvalence apparaît clairement alors qu'il tente de multiplier les expériences d'enseignement en pratiquant une forme de « volontariat » :

« *I happened to go and knock on people's door and ask for teaching. And they didn't pay me for it; it was just to make my CV look better. »*

Ce travail d'accumulation de preuves de sa polyvalence semble paradoxal au regard des références au désintéressement et à l'engagement politique évoqués en début d'entretien. Les valeurs du désintéressement et de l'engagement politique perdent en importance dans sa formulation, tandis que d'autres valeurs, celles du groupe professionnel, et notamment la norme de la polyvalence, prennent progressivement un rôle central dans son récit.

Au stade de la trajectoire où s'envoient les premières candidatures à des postes de *lecturer*, la majorité des universitaires a, comme Plufo, fait des choix stratégiques pour « polyvaliser » leur profil. Pour autant, cette forte homogénéité fonctionnelle au moment de l'accès à la permanence ne présuppose pas un destin commun⁶⁹. Assez de divergence doit entrer en jeu pour que le tiers des 118 000 employés académiques permanents du Royaume-Uni en viennent à occuper un poste monovalent (HESA 2011). C'est à l'étude de cette divergence que ce chapitre se consacre à présent.

D) Diverger vers des postes monovalents : les ressorts de la différenciation fonctionnelle

La division du travail durant la première phase des carrières s'explique principalement par la structure de l'offre des emplois temporaires. Dans la seconde phase des carrières, où s'observe la divergence des trajectoires, elle se produit à travers la monovalisation des trajectoires. On considérera d'abord l'importance de l'institutionnalisation de filières fonctionnelles de progression dans la nomenclature des grades et des fonctions. Ensuite, on présentera le rôle des dispositifs d'évaluation individuelle et de modulation de service dans la distribution des individus au sein de ces filières. Enfin, on tentera d'identifier les sources extra-professionnelles de différenciation fonctionnelle, notamment l'articulation entre l'engagement professionnel et les autres formes d'engagement dans les vies des enquêtés.

1) Une matrice positionnelle divergente : les « *career routes* »

Si l'on suit P. Bourdieu, l'analyse des trajectoires individuelles doit s'accompagner de celle de la structure dans laquelle elles se déploient :

« Essayer de comprendre une vie comme une série unique et à soi suffisante d'événements successifs sans autre lien que l'association à un 'sujet' dont la constance n'est sans doute que celle d'un nom propre, est à peu près aussi absurde que d'essayer de rendre raison d'un trajet dans le métro sans prendre en compte la structure du réseau, c'est à dire la matrice des relations objectives entre les différentes stations. » (1986, p.71)

L'étude de la nomenclature des grades hiérarchiques et de leurs fonctions associées révèle une matrice positionnelle bien particulières organisant les relations entres emplois monovalents et polyvalents. La Figure 5 infra représente les nomenclatures en vigueur à

⁶⁹ C. Musselin fait également remarquer que, pour les universitaires en France, en Allemagne et aux États-Unis, « l'accès à la permanence ne garantit en rien la même carrière pour tous. » (2000, p.16).

Altham et à Buckley au moment de l'enquête. Elle procède d'une reconstitution schématique basée sur l'analyse des entretiens biographiques et de la documentation institutionnelle des deux universités :

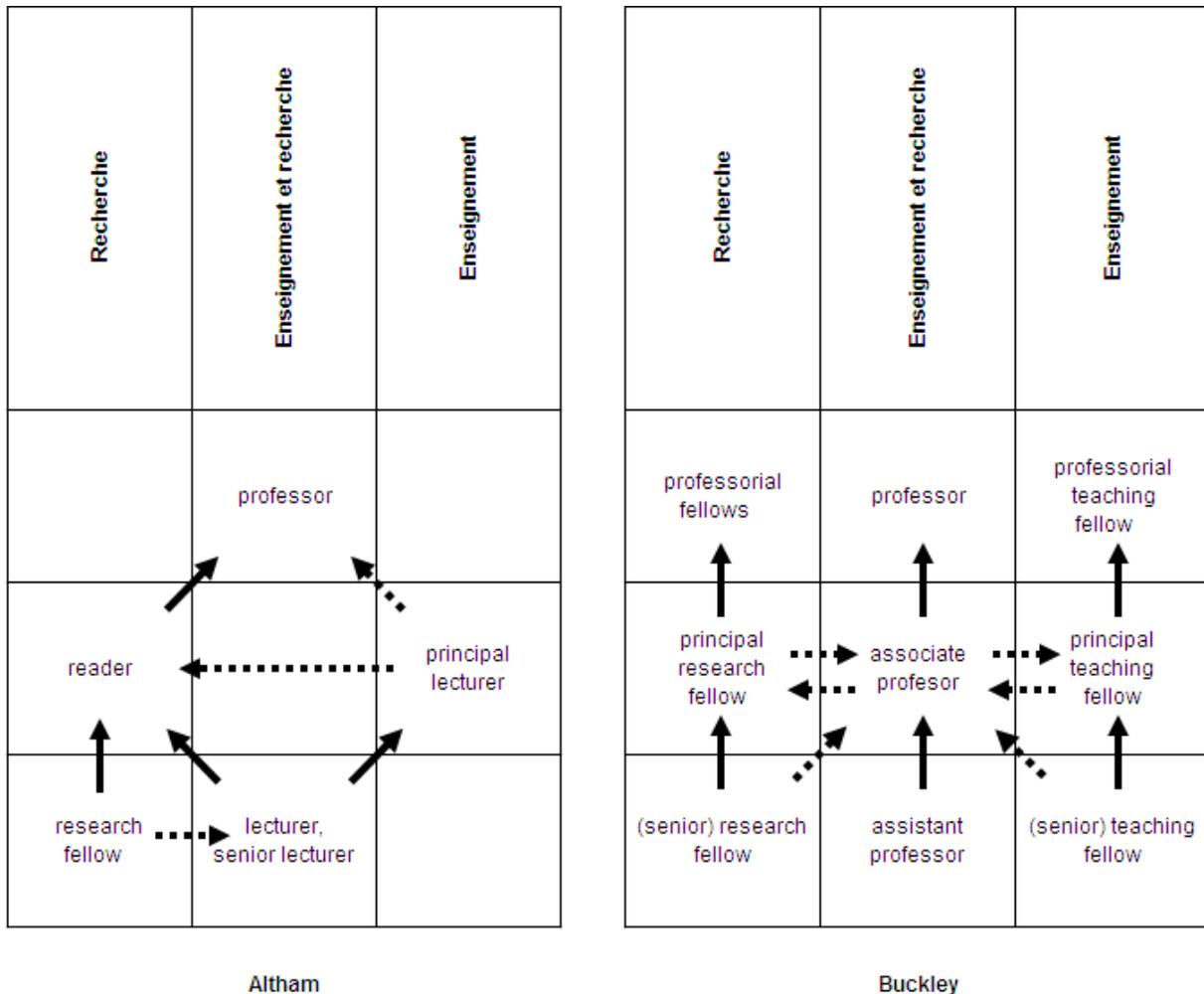


Figure 5 : Nomenclature des grades et des fonctions à Altham et à Buckley

Lecture : Les flèches indiquent les passages possibles d'une position à une autre. Les flèches en pointillé indiquent des flux promotionnels moins fréquents.

Ces systèmes de carrières « offrent » des sentiers alternatifs à une carrière linéaire, collant à la norme de la polyvalence jusqu'au départ en retraite. La possibilité de diverger du modèle « standard » de la carrière académique (*lecturer* > *senior lecturer* > *professor*, avec éventuellement un passage par le grade de *reader*) vers un parcours de progression parallèle est donc institutionnalisée. Les individus peuvent ainsi transiter vers des postes orientés en enseignement (*principal lecturership* à Altham ou *teaching fellowship* à Buckley) ou en

recherche (*readership*⁷⁰ à Altham ou *research fellowship* à Buckley). Ainsi, dans les deux universités, la nomenclature des grades et des fonctions associe officiellement la mobilité hiérarchique à la mobilité fonctionnelle.

Cette association n'est pas une exception : depuis les années 2000, de nombreux établissements mettent progressivement en place des filières de progression différenciées :

« While traditional academic career structures remain strong, they differ between types of institution and between countries. The simple vertical ladder of Lecturer, Senior Lecturer, Reader (within the UK) and Professor is well recognised and understood. However, in England, despite the uniform nomenclature, differences in academic roles and status are now quickly emerging within and between institutions to fit increasingly divergent missions given the provided freedom and external pressures. » (Strike 2005, p.3)

Ainsi, l'université de Southampton a réformé sa structure hiérarchique, qui compte à présent non pas les quatre grades « traditionnels » (*lecturer, senior lecturer, reader* et *professor*), mais 15 catégories configurant trois filières de progression parallèles, ce qui complexifie l'algorithme des mobilités possibles.

Se pose alors la question de l'interprétation subjective (Hughes 1937) que se font les acteurs de ces structures. Le concept de « *career script* », développé par S. Barley (1989), a été appliqué pour étudier les carrières académiques (Duberley, Cohen, et Mallon 2006) et le pouvoir des règles promotionnelles (Dany, Louvel, et Valette 2011) :

« Promotion scripts, in this perspective, are defined as individuals' interpretations and reconstructions of the promotion rules and models applied by those in charge of selecting and promoting academics. » (2011, p.6)

Ces travaux mettent en évidence l'influence des scripts sur les choix de carrière des individus, mais également leurs effets différenciés. Parce qu'ils attribuent des significations différentes aux règles de progression, tous les individus n'ont pas nécessairement les mêmes attitudes au sein d'un même système de carrières. Qu'observe-t-on à Altham et à Buckley ?

Les enquêtés expriment des idées – plus ou moins partagées – concernant ce qui constitue des transitions de carrière « possibles », « impossibles », « improbables », « normales », « incontournables » ou encore « désirables » ou « indésirables ». Leurs représentations des opportunités de carrière s'articulent autour de l'expression indigène de « *career route* ». Pour répondre à mes questions sur l'éventail des alternatives à différents

⁷⁰ Concernant le grade de *reader*, la plupart des enquêtés partagent la définition selon laquelle « the status of 'reader' is the equivalent of senior lecturer in terms of remuneration but has more of a research focus and hence higher status » (Brennan, Locke, et Naidoo 2007, p.164).

points de leur carrière ou à des interrogations plus générales sur leurs aspirations professionnelles, les enquêtés ont souvent eu recours à cette expression⁷¹ :

« After the senior lecturer, the things diverge off: you can become a reader OR [avec emphase] a principal lecturer. So I think I'm too far too old, too far gone to be a reader, so I applied to be a principal lecturer. [...] The idea is that if one is going down the full-scale research route, one will apply for a readership. And because I have never even published a book I would not really be able to apply for a readership. What I'm saying is I have started so late that I have not built up a sufficient record of publications. So my view was that: 'If I do want to advance, it would be more down this route'. » (*principal lecturer*, département d'histoire, Altham)

Lors d'un déjeuner non-enregistré⁷², une *lecturer* du département de *politics* me fait part d'une convocation particulièrement violente où elle se fait réprimander par sa supérieure pour avoir donné un cours en compagnie de son enfant en bas âge, qu'elle n'a pas pu laisser à la crèche. Sur son style d'enseignement, jugé désinvolte, sa supérieure la provoque: « Don't you think that you teach, do you? », ce à quoi elle rétorque: « Well, I suppose I should therefore apply for a readership. » (*lecturer*, département de *politics*, Altham)

On voit ainsi à quel point la nomenclature des grades et des fonctions des universités est intériorisée comme référence cognitive pour la formulation de stratégie de carrière. Tout n'est pas pour autant si clair dans les esprits. Même si, dans les deux établissements, des règles de mobilité sont inscrites dans des documents formels, il reste une part irréductible d'informations tacites. Cela suscite des interrogations, des demandes de précision, parfois même un certain désarroi :

« I've written internal memos to my senior management colleagues exactly on this issue. Because... the question is: is it that one has to make a choice as an individual between going for the reader route or going for the principal lecturer route? And what skills and competencies and priorities does that mean? Or does it potentially rule out; are they mutually exclusive? And I certainly failed, that could be. But I was assured by the head of school here that they aren't mutually exclusive. » (*senior lecturer*, département de *politics*, Altham)

⁷¹ Les managers des ressources humaines et d'autres services en lien avec la gestion des carrières universitaires ont eux aussi, spontanément, prononcé cette expression. Autre indice de la limpidité de la circulation de l'expression dans l'espace des représentations des universitaires, leur reprise par des textes universitaires ou demi-savants à vocation prescriptive, comme par exemple les ouvrages de *career counselling* pour universitaires, apparus dans les années 2000 au Royaume-Uni.

⁷² Ce déjeuner a eu lieu dans la cantine de la *Local Education Authority*, le bâtiment situé en face de l'université d'Altham. Déjeunant d'habitude à la cantine des étudiants d'Altham ou à celle des enseignants, j'étais accoutumé à voir une partie des enseignants de sciences sociales. Ce jour-là, je me suis aperçu que ceux et celles que je ne trouvais jamais le midi à Altham déjeunaient en fait dans le bâtiment d'en face, et que ces derniers étaient souvent ceux qui, durant les discussions informelles et les entretiens, se montraient insatisfaits de l'ordre établi dans leur département. Ce clivage se confirme lorsque l'on constate que les universitaires qui ont des responsabilités managériales (*deans*, *heads of department*) ne déjeunent jamais à la *Local Education Authority*. On comprend, au vu de ces observations, pourquoi cette *lecturer* en *politics* a pris la précaution de m'inviter à déjeuner « en face ».

Qu'elles soient implicites ou officialisées, les règles de mobilité sont des éléments cruciaux de la différenciation fonctionnelle des carrières universitaires. En orientant les modes de pensées des acteurs et en contraignant les flux promotionnels, elles produisent un effet de canalisation selon deux principales filières de progression : la « *teaching route* » et la « *research route* ».

2) Dispositifs de jugement et modulation de service

Pour comprendre les ressorts organisationnels de la différenciation fonctionnelle, il faut identifier les mécanismes qui suscitent les mouvements des individus sur cette matrice positionnelle divergente. Il y a bien sûr les recrutements et les promotions, qui sont les deux modes de mobilité entre postes de différentes fonctions. Seulement, l'analyse des processus de monovalisation à partir des entretiens biographiques révèle que ces moments forts de la gestion paritaire des carrières entérinent plus les différences fonctionnelles qu'ils ne les produisent. Ces entretiens suggèrent que c'est dans des circonstances moins solennelles, davantage associées à la vie quotidienne des départements, que se joue le processus de différenciation. L'argument présenté dans cette section est que la distribution des charges d'enseignement et des décharges de diverses natures tend à alimenter un processus cumulatif de production des différences fonctionnelles entre les individus.

La modulation de service est une pratique courante dans tous les départements enquêtés. Hormis les postes « *research-only* » et « *teaching-only* » qui sont consacrés exclusivement à l'une des deux tâches officielles, le service d'enseignement des postes universitaires polyvalents est « renégocié », chaque année, avec le directeur de département⁷³. La modulation de service, objet de luttes et de négociations régulières, se fait donc dans un cadre particulièrement sensible à la discrétion managériale⁷⁴. Elle sous-tend une évaluation

⁷³ Dans certains départements de Buckley, le directeur de département doit se concerter avec un « *teaching and learning committee* », composé de membres du département. C'est le cas dans d'autres universités, où cette configuration ne semble pas remettre en cause la dominance du directeur (Burgess 1996, p.71).

⁷⁴ Le caractère crucial de la répartition du travail au sein des départements et les dénonciations de luttes « politiques » prenant le pas sur la logique du « mérite » ont suscité la mise en place de dispositifs managériaux visant à pacifier la lutte sur la base d'une approche comptable des temps de travail alloués. Similaires aux « feuilles de temps » que Bouffartigue a analysé dans des entreprises de cadres (2001), ces formulaires remplis par les universitaires eux-mêmes ont été déployés dans certains départements d'Altham et de Buckley. Dans ces départements, leur mise en place a été justifiée par un principe de transparence, auquel souscrivaient les représentants syndicaux de l'UCU. Il était espéré

« en continu » qui repose sur l'interaction quotidienne entre le directeur de département et les membres de son équipe.

Sur quoi reposent les arbitrages des directeurs de département ? Le problème auquel ils font face est un cas particulier de construction d'un jugement sur la « qualité » d'une personne dans une situation marquée par l'incertitude (Karpik 1989; Musselin 1996). Les décisions des directeurs de département s'appuient, dans le cas analysé ici, sur trois principaux dispositifs de jugement : la pré-sélection pour le cycle de promotions, l'entretien d'évaluation individuelle, et l'inclusion sélective au *Research Assessment Exercise* (RAE). Je décrirai ici d'abord brièvement le fonctionnement de ces trois dispositifs de jugement avant de présenter leurs influences respectives sur la modulation de service, pour enfin conclure sur le caractère cumulatif du processus de différenciation fonctionnelle.

Trois dispositifs de jugement alimentant un « panoptique informationnel »

Le directeur de département dispose de trois occasions pour construire un jugement « en continu » sur la « qualité » des membres de son équipe, et ainsi baser ses décisions de modulation de service.

Le cycle de promotions (*promotion round*) représente une première occasion. À Altham comme à Buckley, la soumission de dossiers individuels à un comité de promotions est précédée d'un suivi informel par le directeur du département, qui donne son avis sur la qualité des candidatures et leur pertinence. À Buckley, le directeur de département a une prise élevée sur ce processus : il opère une présélection visant à soumettre un nombre « optimal » de candidatures :

« A difficult issue was the issue of promotion. You had to make a balanced decision. Because if you started putting everyone when they thought they ought to be promoted, the consequence might be that fewer people actually get promoted. Because the university told: 'Your job is to sift these applications and only bring forward the best ones and not bringing too many forward in a given year.' So that meant that some people lost out. » (Palixo, *ex-head of department*, département de *politics*, Buckley)

Durant son mandat, Palixo effectuait un tamisage (« *sift* ») en amont des candidatures tout en essayant de limiter le coût d'opportunité que pourrait engendrer une sélection trop sévère. Si cette « préparation » des dossiers de promotion représente une première occasion

que ce dispositif allait réduire les répartitions injustes, mais rien ne semble indiquer un affaiblissement du pouvoir discrétionnaire des directeurs de département.

de jugement, elle ne concerne que les membres du département qui se présentent comme candidats.

Une seconde occasion de jugement, l'entretien d'évaluation individuelle, concerne l'ensemble des membres du département. Le ministère de l'enseignement supérieur a imposé, avec plus ou moins de succès, l'introduction dans les établissements de dispositifs formels d'« évaluation individuelle » (*appraisal*) depuis les années 1980 (Farnham 1999, p.12; p.241; House et Watson 1995, pp.14-15). Altham et Buckley ont mis en place ce type de dispositif, non sans variations dans ses modalités. Il est exigé qu'un entretien annuel ou bisannuel entre chaque universitaire et un supérieur hiérarchique (la plupart du temps le directeur de département) soit tenu. Lorsqu'ils sont interrogés sur ce dispositif, les évalués comme les évaluateurs considèrent ses effets comme négligeables :

« Appraisal had never really been important to University of Buckley. It's always been a relatively formalistic process. [People here] could not see any demonstrable benefit that came from it, and I think they were probably right. It wasn't leading to any change in anything; it was just a kind of box-ticking exercise. » (Palix, *ex-head of department*, département de *politics*, Buckley)

De fait, les informations produites durant l'entretien sont consignées dans des dossiers, stockés dans les bureaux administratifs du département, et ne sont réutilisées qu'à l'occasion de l'entretien suivant. Les comités de promotion et les jurys de recrutement ne consultent pas ces documents. L'évaluation individuelle n'est donc pas couplée à l'avancement de carrière et n'a donc pas, officiellement, de conséquence directe sur les trajectoires des individus. Pourtant, l'*appraisal* entre en jeu dans la gestion locale du personnel des départements, pour trois raisons. D'abord, il constitue la seule interaction verbale formelle entre l'individu et le directeur de département au cours de laquelle doit être produit un jugement sur le travail effectué depuis l'entretien précédent. Ensuite, les documents produits lors des entretiens individuels constituent une masse importante d'informations sur le travail des universitaires contrôlées par le directeur de département, qui bénéficie d'une visibilité organisationnelle élevée. La configuration qu'établit l'entretien individuel est en ce point assimilable à un « panoptique informationnel » (Townley 1993b, p.232). Enfin, c'est en partie sur la base de cet entretien que se négocie – ou s'impose – la charge d'enseignement de la période à venir.

La troisième occasion de jugement est le *Research Assessment Exercise* (RAE). Ce cycle d'évaluation quadriennal ou quinquennal de la production scientifique de l'ensemble des départements universitaires du Royaume-Uni constitue, même s'il ne se présente pas comme

tel, un dispositif d'évaluation individuelle. En effet, les rapports produits par les départements et soumis au RAE ne contiennent pas des informations sur la production scientifique de l'ensemble des membres de l'unité, mais d'une *sélection* d'entre eux. Ce sont les directeurs de département, parfois accompagnés d'un collègue, qui se chargent de faire cette sélection. Selon leurs dires, il y aurait un ratio optimal d'individus à inclure dans l'évaluation. En-dessous de ce nombre d'or, il y aurait un manque à gagner ; au-dessus, trop de profils « moyens » ou « médiocres » viendraient lester la qualité moyenne du rapport par leurs performances jugées insuffisantes. L'enjeu de ce « casting » est donc suffisamment important pour qu'ils engagent une revue détaillée des travaux scientifiques de l'ensemble des membres du département. Cette sélection produit un effet d'étiquetage qui classe *de facto* les individus inclus dans le RAE comme « *research-active* », et les autres comme « *research-passive* »⁷⁵. Cet étiquetage a des effets différenciés selon les individus et selon les établissements. Être « *research-active* » à Altham peut être vu un signe de qualité. À Buckley, cela est généralement perçu comme une norme à atteindre. En revanche, être « *research-passive* » est souvent considéré comme une pathologie (notamment à Buckley) et peut se traduire dans les faits par des sanctions plus ou moins discrètes, comme par exemple une « invitation » du directeur de département à passer sur un contrat monovalent d'enseignement.

Ces trois dispositifs sont cumulatifs dans la construction du jugement des individus par le directeur de département. On peut à ce titre étendre l'argument de B. Townley (1993b) selon lequel les dispositifs d'*appraisal* favorisent la mise en place d'un « panoptique informationnel » dans les départements universitaires. En réalité, le tamisage des candidats à la promotion et le « casting » du RAE y contribuent tout autant. C'est sur ces trois occasions de jugement que reposent les décisions de modulation de service des individus.

Modulation de service : les enjeux des négociations et du « *buy-out* »

La question de la répartition des tâches au sein du département est une thématique cruciale pour de nombreux interviewés. Il m'est arrivé de trouver, dans un même département, des individus sur des postes polyvalents qui enseignent vingt heures par semaine et d'autres qui parviennent, à travers différentes formes de décharges, à s'affranchir totalement de leur fonction d'enseignant.

⁷⁵ Ces catégories, originaires de l'agence HEFCE, sont utilisées couramment par les enquêtés et plus largement par les syndicats, les établissements et les médias.

Le questionnaire « Al-Bu », que j'ai passé auprès de la même population que celle de la base « carrières » au printemps 2011, permet d'illustrer ces écarts. Des individus occupant des postes de même intitulé ont déclaré des pourcentages différents de leur temps dédié à la recherche et à l'enseignement. À Altham, par exemple, un *principal lecturer* en histoire déclare consacrer 25 % de son temps de travail aux activités d'enseignement, alors qu'un de ses collègues sur le même poste en sciences politiques déclare 50 %.

L'affectation des volumes horaires d'enseignement à chaque individu est abordée lors d'une réunion annuelle ou bisannuelle avec le directeur du département, parfois accompagné d'un membre de l'équipe chargé de la coordination des activités d'enseignement. Elle engage souvent des négociations entre les deux parties. La plupart des interviewés m'ont fait part de leur préoccupation à protéger ou à accroître ce qu'ils appellent le « *research time* », et à limiter leur charge d'enseignement à un niveau « raisonnable ». Ce « *loading game* » (Willmott 1995, p.1015) est davantage assimilable à une lutte qu'à un simple jeu. Il s'agit, pour reprendre les mots de Fafa, *associate professor* au département de sociologie à Buckley, de « protéger son propre temps ». Certains de ses collègues, dit-elle, sont d'ailleurs très habiles dans cet exercice. C'est au cours de ces négociations – qui débordent souvent le cadre de la réunion annuelle ou bisannuelle avec le directeur du département – que les deux parties peuvent mobiliser comme « arguments » les résultats de l'*appraisal* de l'année précédente, la contribution individuelle au résultat du département au RAE, etc.

Ainsi par exemple, l'étiquette « *research passive* » constitue un argument mobilisable par le directeur de département pour refuser une décharge d'enseignements dans le cadre d'un congé de recherche (« *research leave* »). Au contraire, être qualifié de « *research active* » peut permettre d'obtenir un crédit de temps pour la recherche :

« My workload was very light last term because I had some teaching relief. Because of my contribution to the RAE I was able to buy a small amount of teaching time. And I was able to get someone else to do one of my modules. » (Hulko, *principal lecturer* en histoire à Altham)

Comme on le voit avec ce dernier exemple, la « protection du temps » peut se faire à partir d'autres types d'« arguments » : on peut, comme Hulko, « acheter » du temps de recherche. C'est la pratique du « *buy-out* », en plein essor depuis les années 2000, qui rend possible ces opérations. Il consiste, pour l'individu qui détient le contrôle d'un budget (par exemple un projet de recherche financé), à embaucher de la main d'œuvre temporaire pour

déléguer une partie ou la totalité de ses heures d'enseignement. Praca, professeure de criminologie à Altham, a réduit à zéro sa charge d'enseignements : « because I have at the moment about 4 research projects, I am bought out of teaching indefinitely. » Ainsi, l'obtention de crédits de recherche confère un pouvoir de négociation supplémentaire dans l'affectation des volumes horaires d'enseignement. Voyons à présent comment les disparités de modulation de service se traduisent en différenciation fonctionnelle.

La différenciation fonctionnelle : un processus cumulatif

Si la majorité des répondants exprime une volonté de « protéger » ou d'accroître leur « *research time* », tous n'ont pas les mêmes capacités à défendre leur cause. Quelle que soit la méthode de distribution des tâches que met en place le département, les individus sont dans une configuration de jeu à somme nulle : ils acquièrent des avantages aux dépens de leurs collègues, et *vice versa*.

Si la politique des *heads of department* consistait à privilégier la polyvalence au sein de leur main d'œuvre, ils pourraient soit distribuer des charges d'enseignement standard tous les ans, soit compenser une charge importante une année donnée par une charge allégée l'année suivante. Rien de cela n'est observé à Altham et à Buckley. Au contraire, la distribution des charges d'enseignement les plus lourdes revient à ceux et celles qui sont considérés comme « *research-passive* », et les décharges sont accordées aux individus qui sont considérés comme les plus productifs en recherche. Ainsi, à la faculté des sciences sociales d'Altham, une inclusion dans le RAE procure un avantage tangible : l'octroi d'une décharge d'enseignements équivalente à trente jours, qui peuvent être consacrés à la recherche. Les bénéficiaires d'un service allégé en enseignement peuvent donc investir plus de temps à consacrer à la recherche, tandis que ceux à qui est affectée une fonction d'enseignement plus importante disposent de moins de temps pour enquêter, analyser, écrire et présenter leurs travaux auprès de pairs, et pourront plus difficilement « protéger leur propre temps » lors des prochaines négociations.

On a là affaire à une forme d'avantage cumulatif : les disparités tendant à s'amplifier avec le temps. Ce phénomène trouve sa formulation la plus connue chez R. Merton : l'« effet Matthieu » définit les situations où « the rich get richer at a rate that makes the poor become relatively poorer » (1968, p.7). Au départ formulé pour rendre compte du caractère auto-

entretenu des processus de reconnaissance scientifique, ce mode d'explication été identifié dans d'autres dimensions des carrières académiques, comme la productivité scientifique (Allison, Long, et Krauze 1982; Allison et Stewart 1974) ou le succès devant les appels d'offre de financement (Jouvenet 2011, p.248). Des travaux sur les universités américaines présentent des résultats convergents avec le phénomène observé à Altham et à Buckley :

« The increasing inequality of publications can be partly explained by an intervening process of role re-allocation in which the distribution of time spent on research becomes more unequal. » (Allison et Stewart 1974, p.605).

Les différences de modulation de service tendant à se renforcer au cours de la carrière, les changement de poste, qu'ils s'effectuent par promotion interne ou par la voie de la mobilité institutionnelle, tendent à entériner les différences de fait. Ainsi, Hulko, cité plus haut (en section 1), pensait ne pouvoir progresser dans la hiérarchie qu'en se présentant à un poste de *principal lecturer*. Dans le cas de Zephyro, en poste au département de *politics* à Buckley, la transition vers un poste monovalent a procédé d'une initiative de son département : c'est suite à sa non-inclusion au RAE de 2008 que l'on lui a « offert » l'opportunité de devenir *senior teaching fellow*.

Que l'initiative provienne de l'individu ou de ses supérieurs hiérarchiques, l'officialisation de la spécialisation fonctionnelle tend tôt ou tard à se produire à travers un changement d'intitulé de poste. Pratiques de jugement et négociations des modulations de service aboutissent ainsi à des différences fonctionnelles au sein de la main d'œuvre permanente. Toutes les différences, cependant, ne proviennent pas uniquement du lieu de travail.

3) La production extra-professionnelle de la différenciation fonctionnelle

Les différences de carrière peuvent également provenir d'autres zones de contact que la stricte sphère professionnelle. Les travaux d'H. Becker sur les musiciens de jazz montrent que les carrières dépendent considérablement des conflits ou des compromis entre la pratique professionnelle et la relation avec les parents ou l'épouse (1985a, pp.139-144). Il a thématiqué le concept d'engagement (*commitment*) pour comprendre comment les individus tentent

d'intégrer dans une ligne d'action cohérente⁷⁶ des investissements potentiellement conflictuels dans différentes sphères de la vie (1960a, p.32).

Ce phénomène d'engagement est souvent présent dans les narratives des enquêtés lorsqu'ils expliquent leur distanciation vis-à-vis des incitations à l'excellence scientifique ou des dissuasions à devenir « *research-passive* ». Ainsi, le principe prépondérant que défend Matola, *principal lecturer* en sociologie à Altham, dans ses décisions de carrière est le respect d'un équilibre sain entre son travail et sa vie privée. Pour deux de ses collègues du département de *politics*, l'engagement politique prime sur les autres dimensions de leur vocation : Bollo se dit « *committed scholar* » ; Plufo se définit comme « *politically committed teacher* ». D'autres investissements (loisirs, vie familiale, etc.) peuvent entrer en tension avec les exigences de productivité scientifique et être mobilisés pour expliquer (ou justifier) le degré d'engagement dans la recherche.

À l'inverse, certains engagements extra-professionnels peuvent être jugés compatibles avec l'investissement professionnel. Fafa, sociologue à Buckley, a suivi un programme d'entraînement intensif et sur plusieurs années pour préparer un exploit sportif. Elle dit avoir eu l'idée de réorienter ses recherches sur un nouvel objet : les nageurs de longue distance. Pour elle, tout se conjugue parfaitement : non seulement sa pratique du sport lui a fourni un terrain d'observation participante, mais ce sujet, pour lequel elle a obtenu un financement du *Research Council*, lui permet de développer ses activités de recherche. Elle dit ainsi être parvenue à mener à bien un projet personnel qui lui tenait à cœur tout en évitant de se désengager de la recherche. Cette combinaison illustre bien l'idée de « pari subsidiaire » (*side-bet*), également forgée par H. Becker (1960b), qui qualifie les stratégies de mise en compatibilité d'une action nouvelle avec des engagements qui lui préexistent.

Enfin, le corpus d'entretiens comprend des cas tout aussi instructifs d'engagement presque exclusif dans la vie professionnelle, qui supposent des arrangements de vie privée diversifiés :

Encadré 2 : Les carrières accélérées de Jisaco et Zanetto : deux modes d'arrangement familial

Jisaco est, au moment de l'entretien, *professor* de philosophie à Buckley et directeur de son département. D'après lui, aucun engagement n'est jamais entré en tension avec ses ambitions

⁷⁶ Je reprends ici la traduction de « *consistent line of activity* » par C. Debras et A. Perdoncin (Becker 2006).

professionnelles. Ni une quelconque passion chronophage :

« I don't have a passion, this one particular thing that I devote lots of time. Nothing like that. Just all the normal things. »

...ni sa vie familiale :

« I've never really wanted to have children particularly. And my relationships have generally been with people who have been... professional women, you know, who have been very successful in their careers. I've never been in a situation where I've not been able to take a job because of other constraints. I don't have to worry about where my children are going to go to school, where I am going to live. »

Il présente cet état de fait comme un commun accord avec ses deux conjointes successives, tout comme la décision de ne pas avoir d'enfants. Aujourd'hui, il ne regrette pas ces choix :

« For me it's just good to be free, just free to move around and to pursue professional opportunities as they arise. And [now] I'm with somebody who's my age and who doesn't have children, so there's no question of children now. And she's very successful and very ambitious as well. And I think she feels the same way. She wants to be free to develop her own career. »

Zanetto est, au moment de l'entretien, *professor* d'histoire à Buckley et directeur de son département. Contrairement à Jisaco, dans son couple, l'un des deux conjoints a dû faire de sérieux compromis et renoncer à certaines ambitions :

« when I met [my wife] she was a librarian doing quite well. She moved to University X to be with me, to a lesser job, so I guess you could say that... well, she would say that her career suffered as a result of being involved with me. I think it was also based on certain choices she made, but certainly she was doing quite well as a librarian. [...] She went from being a high-fly librarian to having less impressive jobs over ten years. Her career has been different than mine... [...] So she moved from being a full-time career woman to a much part-time kind of situation...

– *So you say that it's also due to some decisions she took...*

– *Well, decisions she took and decisions I took. I mean, moving around has its consequences. I wouldn't have been able to move around if 1) she had not been willing to do that and 2) if she continued her upward trajectory and her career. But she chose different sort of things. But of course every time that I moved she had to start again. It's easier for me... I mean: I moved, I had a job; and she moved, and didn't have a job. So all the professional credit and connections she had were no longer existing... So it's not a surprise that what she did became progressively less relevant to her and less and less high-fly. So she would probably argue that her career suffered as a result of my career. But in a way I would see as well that because she made certain choices that also encouraged me to... As your wife earns less money you have to actually balance options. So I had the opportunity to seek another job but also it was a necessity to seek it... [...] every choice we've made has been mutual choice. But I think it would be fair to say that it's not what I thought would ever happen... or even wanted. We turned out to be quite a traditional type of couple with the male bread earner and the wife looking after the children. [...] It's not necessarily been what I would have desired. But it has enabled me to do various things that otherwise I wouldn't have been able to do. »*

Zanetto sera, quelques mois après l'entretien, recruté dans une grande université en Australie.

Les deux cas de Jisaco et de Zanetto représentent deux modes opposés d'arrangement familial compatibles avec une carrière accélérée. Dans le premier cas, les deux conjoints n'ont pas d'enfant et sont tous deux fortement engagés dans une logique de réussite professionnelle ; dans le second, ils adoptent le modèle du « *male breadwinner* » permettant à Zanetto de développer une carrière internationale exigeant le sacrifice de la carrière de sa femme.

Ces quelques exemples illustrent la diversité des modes d'articulation (plus ou moins problématiques) entre l'investissement professionnel et les engagements dans différentes sphères de la vie. Ces articulations jouent sur les formes de décrochement ou d'apparition de disponibilité vis-à-vis des activités de recherche. La différenciation fonctionnelle doit donc être vue comme le produit conjoint de ce processus d'articulation des engagements et des mécanismes organisationnels étudiés dans les deux sections précédentes.

Cette section a établi l'importance du phénomène de différenciation fonctionnelle dans la division du travail au sein de la main d'œuvre permanente et en a identifié les mécanismes clés. Ainsi, avant la permanence, la division du travail se produit par l'offre d'emplois temporaires puis, après la permanence, elle procède d'un processus longitudinal de différenciation. Est-ce à dire que l'accès à la permanence rebat toutes les cartes ? La section qui suit étudie l'hypothèse d'une corrélation entre la trajectoire pré-permanente des individus et leur mobilité fonctionnelle dans la seconde phase de leur carrière.

E) Hystérésis : persistance de l'orientation fonctionnelle préliminaire sur la suite de la carrière

L'idée d'hystérésis dans les carrières est envisagée chez M. Parodi (1999, p.250) pour expliquer pourquoi les carrières de différentes cohortes (classes d'individus sortis la même année du système scolaire) n'ont pas les mêmes destins. Selon lui, les heurts de début de carrière ont des conséquences durables qui marquent ces cohortes. « Le début de carrière, dit-il, avec ses facilités et ses difficultés, a une influence sur la trajectoire professionnelle, indépendamment du capital scolaire et du capital social » (1999, p.241).

Ce modèle explicatif des différences interindividuelles met en scène un ou des événements de début de carrière, plus ou moins contingents, et dont les conséquences se cristallisent au point de configurer l'espace des possibles du déroulement ultérieur de la carrière. On peut rapprocher ce modèle à l'idée de la dépendance au sentier (*path*

dependency), développée dans les années 1980 par des économistes pour expliquer la persistance de situations ou de configurations au cours du temps⁷⁷.

L'exploration visuelle des séquences de mobilité fonctionnelle des universitaires d'Altham et de Buckley donne à voir des effets de rémanence. La Figure 6 présente les trajectoires de 122 individus de la base « carrières », ordonnées selon l'état occupé l'année précédant l'accès à la permanence (indiquée par « -1 » sur l'axe des abscisses) :

⁷⁷ Chez P. David, ce raisonnement se fonde sur l'exemple emblématique de l'agencement des touches du clavier QWERTY, dont la sous-optimalité serait attribuable à un « accident historique » : le choix de mettre en première ligne toutes les lettres nécessaires pour écrire le mot « *typewriter* » rapidement devant les potentiels clients (1985, p.333).

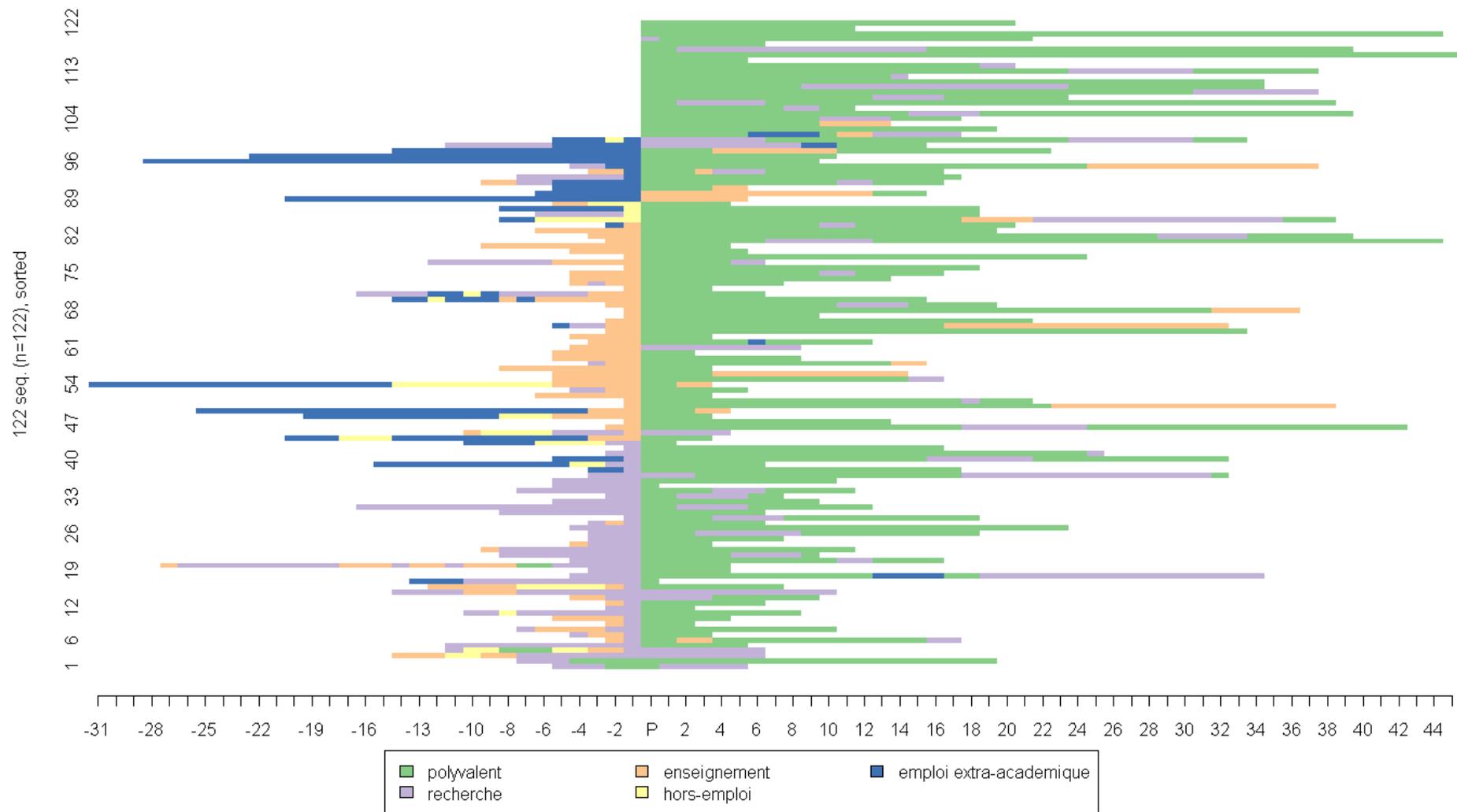


Figure 6 : Séquences de mobilités fonctionnelles ordonnées selon l'état durant l'année précédant l'accès à la permanence

Les occupants d'un emploi spécialisé en enseignement (en orange) l'année précédant la permanence sont nombreux à diverger, une fois permanents, vers des postes monovalents en enseignement. La même tendance s'observe concernant les postes spécialisés en recherche (en violet). Peu de cas individuels contredisent l'hypothèse d'une hystérésis fonctionnelle dans les carrières : seulement une dizaine d'individus ne sont pas concernés.

Dans la base « carrières », 41 individus occupent un poste d'enseignement avant la permanence, et 41 sont sur un poste de recherche. Le diagramme de la Figure 7 indique la force de la tendance à l'hystérésis pour ces deux catégories :

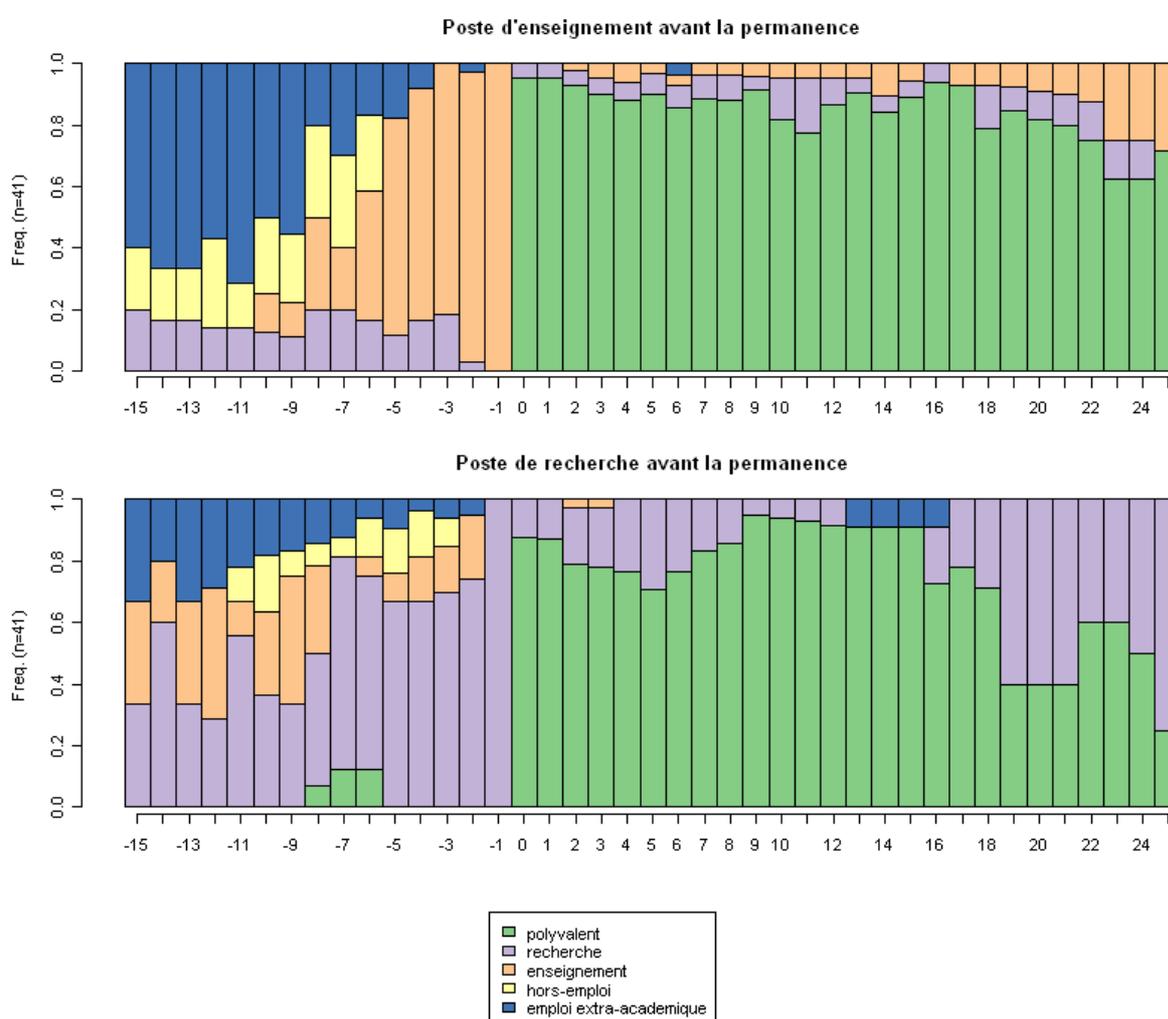


Figure 7 : Force de l'hystérésis en fonction de la spécialisation fonctionnelle avant la permanence

L'hystérésis est présente quelle que soit la « direction » de la monovalisation. Toutefois, on constate une plus grande prégnance du phénomène chez celles et ceux qui occupent un poste de recherche un an avant l'accès à la permanence. Chez ces derniers, les épisodes d'emploi spécialisé en enseignement est rare, tandis qu'une partie non-négligeable des occupants de postes d'enseignement avant la permanence vient à occuper par la suite un poste de recherche.

Les différentiels de fonction un an avant la permanence ne sont donc sans incidence : ils portent des effets de rémanence durables dans les trajectoires. La seconde partie de la carrière universitaire n'est donc pas totalement indépendante de la carrière pré-permanente : cela amène à nuancer l'affirmation que la division du travail répond à des mécanismes singulièrement différents selon les phases de la carrière. La différenciation fonctionnelle au sein de la main d'œuvre permanente est en effet elle-même déterminée par le type de poste occupé avant la permanence.

Conclusion

Ce chapitre présente une explication de la division du travail entre les fonctions d'enseignement et de recherche dans le contexte universitaire britannique. L'analyse croisée des séquences de carrières et des entretiens biographiques a permis d'aboutir à trois principaux résultats, ici brièvement exposés.

Tout d'abord, la division du travail n'obéit pas aux mêmes logiques selon qu'elle se produit au sein de la main d'œuvre temporaire ou chez les employés permanents. Dans le premier cas, elle s'explique par un mécanisme basé sur la structure de l'offre des emplois temporaires, qui sont majoritairement monovalents. Dans le second cas, elle résulte d'un processus de différenciation fonctionnelle qui intervient tout au long des carrières. On retrouve, transposées à la problématique de la division du travail, les conclusions de C. Musselin sur le rôle de la permanence dans les carrières universitaires en France, aux États-Unis et en Allemagne :

« Avant la permanence, il s'agit d'un jeu 'd'exclusion' : ceux qui ne parviennent pas à franchir les épreuves qui conduisent aux postes à vie sortent progressivement du jeu. Après la permanence, il s'agit d'un jeu 'distributif' : les mises en concurrence produisent de l'évolution de carrière et de l'allocation de ressources (matérielles mais aussi symboliques). » (Musselin 2000, p.15)

L'espace des carrières au Royaume-Uni présente également ce fait de morphologie bien spécifique, marqué par un changement des règles du jeu après la permanence. Sur le plan de la mobilité fonctionnelle, avant la permanence, les mobilités convergent vers la norme de la polyvalence, tandis qu'après celle-ci, elles divergent à mesure que progresse la monovalisation des profils professionnels.

Ce chapitre a également mis en évidence les principaux mécanismes collectifs à l'origine de la différenciation fonctionnelle. Le premier est un mécanisme structurel de définition des trajectoires possibles par la nomenclature des grades et des fonctions. Celle-ci prévoit des filières de progression parallèles et spécialisées en enseignement ou en recherche, si bien qu'une partie des changements de poste présuppose une spécialisation fonctionnelle. Le second mécanisme est celui de la répartition des tâches au sein des départements. Les directeurs de département, qui dominent ce processus, s'appuient sur divers dispositifs de jugement pour moduler les services, donnant aux « *research active* » d'autant plus de décharge pour la recherche qu'ils concentrent les charges d'enseignement aux individus considérés comme « *research passive* ». Les différentiels fonctionnels s'amplifient alors jusqu'à ce qu'un changement de poste vienne tôt ou tard les entériner. Enfin, le troisième mécanisme est extra-professionnel. Il concerne le rôle de la structure des engagements des individus dans diverses sphères de l'existence. Les tensions ou les mises en compatibilité des différents engagements rendent possible ou entravent des investissements professionnels dans la recherche.

Le troisième résultat de ce chapitre a trait au phénomène d'hystérésis fonctionnelle, qui désigne la rémanence de différentiels de fonctions tout au long de la carrière. L'analyse de séquences montre que l'orientation fonctionnelle des premiers postes détermine en grande partie la direction future de la monovalisation, soit vers des postes de recherche, soit vers des postes d'enseignement. Les différences fonctionnelles entre les individus ne sont donc pas entièrement produites après l'accès à la permanence.

La polyvalence : sceau de l'unité du groupe professionnel ?

Les évolutions contemporaines de la division du travail universitaire au Royaume-Uni soulèvent la question de l'érosion du lien enseignement-recherche, et par extension celle d'un éclatement de la profession universitaire en plusieurs segments fonctionnels distincts.

L'hypothèse est déjà ancienne, comme en témoigne la prophétie du botaniste Augustin Pyrame de Candolle, reprise par Durkheim il y a plus d'un siècle :

« la fonction scientifique qui, jadis, se cumulait presque toujours avec quelque autre plus lucrative, comme celle de médecin, de prêtre, de magistrat, de militaire, se suffit de plus en plus à elle-même. M. de Candolle prévoit même qu'un jour prochain la profession de savant et celle de professeur, aujourd'hui encore si intimement unies, se dissocieront définitivement. » (1893, p.48)

Les données séquentielles analysées dans ce chapitre montrent qu'à Altham et à Buckley, la grande majorité des universitaires permanents ont, au moins à une période de leur vie, occupé un poste polyvalent combinant enseignement et recherche, généralement celui de *lecturer*. On ne peut donc conclure quant à une rupture du *teaching-research nexus* ; encore moins quant à un éventuel éclatement de la profession universitaire. Des recherches sur les carrières dans d'autres établissements sont nécessaires pour voir si cette remarque est généralisable à l'échelle du pays.

Quoi qu'il en soit, les données de ce chapitre suggèrent de considérer l'hypothèse selon laquelle l'unité du groupe professionnel repose en partie sur l'existence d'un passage quasi-obligé par un poste polyvalent, qui coïncide avec l'accès à la permanence. Si cette hypothèse se confirme, la catégorie hiérarchique de *lecturer* apparaîtrait alors comme un point nodal de la profession, lieu de coexistence de ses deux missions traditionnelles : l'enseignement et la recherche. On pourrait alors voir dans ce grade hiérarchique le lieu d'une vulnérabilité professionnelle (Champy 2011).

D'autres groupes professionnels, dans certaines circonstances historiques, peuvent être considérés à l'aune de cette hypothèse. On a évoqué en section A (p.72) les professionnels de la finance qui deviennent *trader*, vendeur ou cadre de *back-office* au fur et à mesure qu'ils s'insèrent dans le collectif de travail (Godechot 2006, p.10). Les médecins spécialistes, dont la gamme des tâches est polarisée entre l'exercice clinique et le fondamentalisme académique⁷⁸, sont eux aussi au contrôle d'une juridiction multiple traversée par des tensions particulières. Les architectes, qui se sont définis eux-mêmes avec la figure de « l'homme de la synthèse »⁷⁹,

⁷⁸ Bourdieu voit dans « l'opposition complexe et multidimensionnelle entre les cliniciens et les biologistes des facultés de médecine » une polarisation du champ universitaire (1984, pp.84-87), tandis que Bucher et Strauss voient « [t]he split between research missions and clinical practice » une tension génératrice de segments professionnels entendus comme mouvements sociaux antagonistes (1961, p.327).

⁷⁹ Cette figure en dit long sur la volonté des institutions de la profession de définir le métier comme l'exercice d'une conception prenant en compte « les exigences les plus hétérogènes qui définissent un

détiennent un monopole relatif des compétences requises dans la conception d'un bâtiment : esthétiques, sociologiques, économiques, et parfois techniques. Ces trois exemples diffèrent du cas des universitaires britanniques : ce qui relie des individus distribués dans différentes spécialités, ce n'est pas le premier emploi permanent, mais la formation ou le diplôme. L'exploration des flux d'individus dans l'espace des carrières de divers groupes professionnels permettrait sans doute de mieux identifier les points de passage obligés, et ainsi mieux cerner les sources potentielles de vulnérabilité professionnelle.

projet : esthétiques, de fonctionnement, économiques, urbaines, etc. » (Champy 2011, p.42).

Annexe méthodologique : les mobilités fonctionnelles comme séquences

La base de données « carrières » associe, pour chaque individu, quatre « canaux » qui renseignent sur quatre caractéristiques qui varient de manière longitudinale. Pour explorer les dynamiques de la mobilité fonctionnelle des individus, l'analyse porte ici sur l'un de ces canaux, dans lequel le codage des trajectoires a consisté à renseigner, pour chaque année, l'orientation en termes de recherche et d'enseignement du poste occupé. Les codes retenus sont les suivants :

- P : poste polyvalent (*teaching and research*)
- R : poste fortement orienté recherche (*research-only* et *research-oriented*)
- T : poste fortement orienté enseignement (*teaching-only* et *teaching-oriented*)
- U : hors-emploi
- X : emploi extra-académique

Le codage des positions fonctionnelles pour chaque année appelle à une clarification. Il se base sur les formulations officielles des CV. Par conséquent, les séquences de la base « carrières » reflètent l'enchaînement des situations d'emploi formelles des individus. Les catégories qu'utilisent les universitaires, qui sont celles de l'administration de leur établissement, ne reflètent donc pas nécessairement leur engagement concret dans la recherche ou l'enseignement : ces écarts entre la fonction officielle et le travail réel sont appréhendés à travers l'étude du mécanisme de la modulation de service (voir pp.84-90).

Les trois séquences suivantes reflètent la variété des trajectoires fonctionnelles des individus de l'échantillon :

- [16] (T,6)-(P,4)
- [18] (X,17)-(U,9)-(T,5)-(P,2)-(T,2)
- [80] (T,1)-(R,1)-(T,2)-(P,8)

La séquence [16] reconstitue une carrière dont le début est relativement « linéaire » : après avoir occupé deux emplois temporaires d'enseignement (contrats de trois ans), cette personne a accédé à un poste de *lecturer*, permanent et polyvalent. L'individu de la séquence [18] entre tardivement dans la profession, après une carrière dans l'industrie logistique.

L'épisode de non activité officielle de 9 ans est inexplicable à la seule vue de son CV. Comme il fait partie de mes interviewés, je sais qu'il a pu faire un *Bachelor*, un master, et les quatre premières années de son PhD à Londres en vivant sur le salaire de sa compagne, qui, elle, avait vécu quelques années auparavant sur son salaire de logisticien. Ces 9 ans correspondent donc à des études à plein temps. Il parvient, en fin de thèse, à occuper des emplois temporaires en enseignement durant 5 ans, puis est finalement recruté sur un poste permanent en 2007 à Altham. Deux ans après l'accès à la permanence, il est promu, dans la logique de la « *teaching route* », sur un poste de *principal lecturer*. La séquence [80] reflète un début de trajectoire particulièrement turbulent (contrat d'enseignement, contrat de recherche, contrat d'enseignement), suivi d'une période d'emploi permanent qui, après huit années, ne présente pas de mouvements de monovalisation.

Pour voir si la permanence constituait un *turning point* dans la carrière fonctionnelle des individus, j'ai dû centrer les séquences de la base sur l'année d'accès à la permanence. Comme le montre la Figure 8, c'est le seul mode d'alignement qui permet d'identifier les processus de monovalisation des mobilités fonctionnelles :

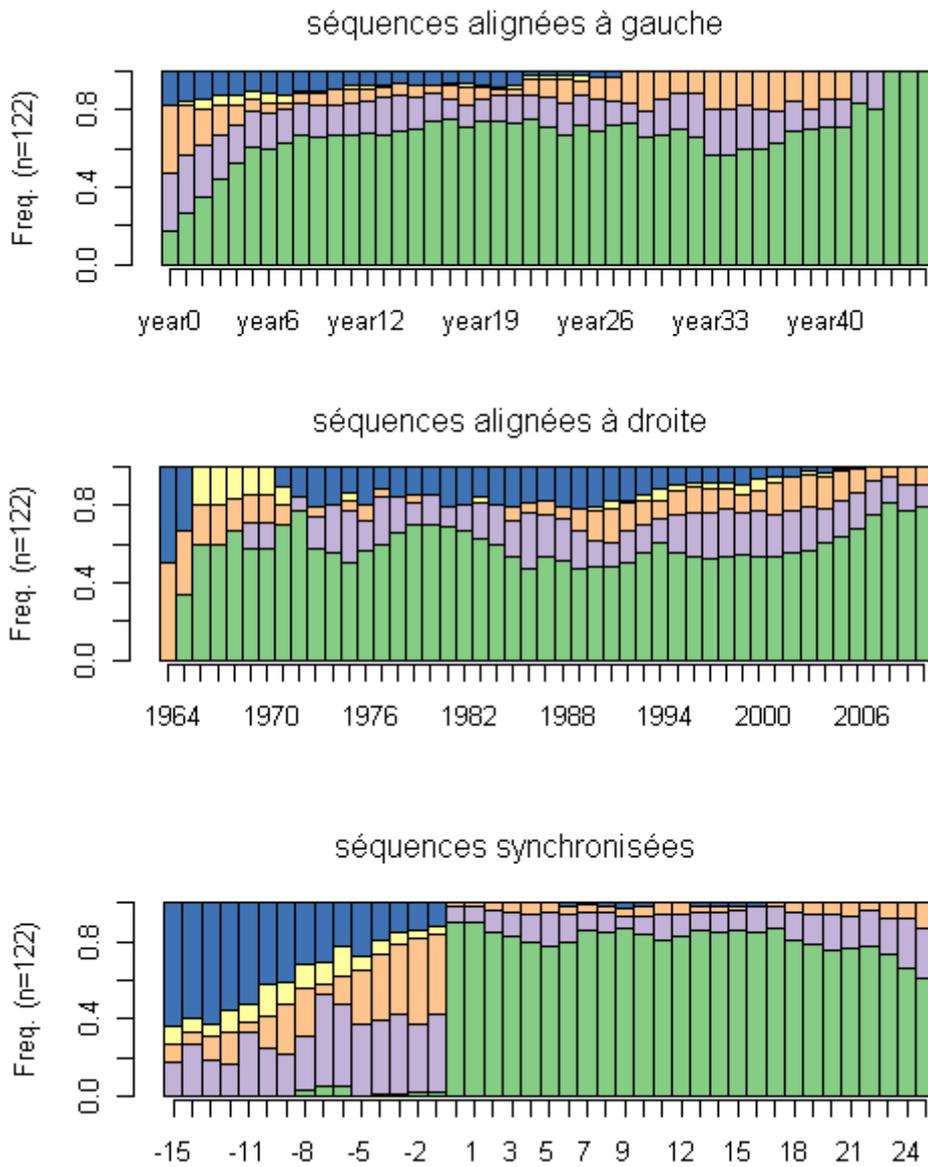


Figure 8 : Comparaison des modes d'alignement des séquences

Les deux autres modes d'alignement des séquences (à gauche selon la logique du temps écoulé et à droite selon la logique du temps calendaire) ne révèlent aucune tendance claire. Cela illustre l'intérêt de l'opération de synchronisation des données séquentielles (Colombi et Paye 2012).

Chapitre II : La structure des différences statutaires

*« Les chargés de cours n'étaient pas des 'maîtres de conférences', loin de là. Les 'maîtres de conférences' étaient des statutaires, des docteurs recrutés sur concours qui avaient été nommés à vie. [...] Le rêve de tout chargé de cours était de devenir maître de conférences. Le rêve de tout maître de conférences était de devenir 'professeur des universités' et probablement que le rêve de tout professeur des universités était d'avoir un jour son bureau au dernier étage de la fac et de se faire apporter le courrier par le Quasimodo local. »
Buono, C. (2007). « Félicitations du jury », Paris : Les clandestins, pp.64-65.*

L'amertume de ces lignes, qui doit à l'expérience du monde universitaire français de l'auteur de ce témoignage, donne à voir toute l'importance symbolique de la question des inégalités statutaires dans le monde universitaire. On pourrait penser qu'outre-Manche, où les différentes catégories d'employés ne sont pas fixées par un décret national comme c'est le cas en France⁸⁰, le statut ait un rôle moins structurant dans les carrières et l'organisation du travail. Or, il n'en n'est rien. Ce chapitre illustre l'importance des différentiels de statut dans l'espace des carrières universitaires à Altham et à Buckley.

Les entretiens menés dans ces deux établissements révèlent des situations professionnelles extrêmement diverses au regard du degré de subordination à l'employeur, de la capacité des employés à négocier leurs conditions de travail, et de leur prise sur l'organisation de leur travail et de celui de leurs collègues. Ces différences s'inscrivent dans le déroulement de la carrière académique, sans pour autant correspondre systématiquement à la logique de progression des grades hiérarchiques. Ainsi, deux individus d'un même département et de même niveau hiérarchique peuvent bénéficier de privilèges inégaux ou occuper des positions sociales différentes au sein de leur équipe. L'inverse peut également s'observer : un chercheur junior peut être traité par ses collègues comme un senior (Shinn 1988, p.5).

L'objet de ce second chapitre est d'identifier les principes de la différenciation statutaire en décrivant comment les différences statutaires sont produites au cours de la carrière des

⁸⁰ Chaque établissement britannique peut en effet définir lui-même les catégories hiérarchiques de son personnel académique (Farnham 1999) et leur associer des modalités de service elles aussi définies localement.

individus, selon des conditions sociales bien particulières de passage d'un statut à un autre. Pour cela, il est nécessaire de travailler avec une définition sociologique du statut qui prenne en compte les diverses dimensions à travers lesquelles les différences statutaires s'expriment.

Approches juridique et sociologique du statut

Parce que, bien souvent, les différents statuts officiels ont les mêmes noms que les différents grades hiérarchiques, l'hétérogénéité statutaire est considérée comme une conséquence « normale » de la stratification hiérarchique par les grades. Une telle mise en équivalence officielle entre différences statutaires et différences hiérarchiques tend pourtant à occulter une grande partie des opérations qui participent à la construction des différences statutaires entre les individus. La dynamique des statuts sociaux n'a pas la stabilité d'une catégorisation administrative et juridique : « si cette catégorisation intervient bien comme dimension constituante, soulignent Maruani et Reynaud (2004, p.87), elle n'est pas la seule, ni probablement la plus importante. »

L'analyse sociologique gagne donc à se distancier d'une approche concevant les catégories hiérarchiques comme l'unique expression des différences de statut. Il faut donc définir un sens sociologique qui restitue davantage les faits observables que ne le fait le sens juridique des catégories administratives. On s'appuiera dans ce chapitre sur l'idée de « statut au travail », empruntée à Maruani et Reynaud. Les auteures l'emploient essentiellement pour le distinguer du « statut d'emploi », dans l'intention de rappeler qu'il est indispensable de tenir compte du second dans l'étude du premier :

« Le fait d'être employé à temps plein ou à temps partiel, pour une durée déterminée ou indéterminée, pour un stage ou un emploi régulier définit des positions sociales différentes au sein du monde du travail. De fait, même si l'on veut en rester à une analyse des situations de travail stricto sensu, le détour par l'analyse des situations d'emploi s'avère indispensable : les statuts d'emploi segmentent et hiérarchisent les statuts au travail. » (2004, p.105).

En toile de fond de cet extrait apparaît la question classique de la différence entre le prescrit et le réel, appliquée à la problématique du statut : les statuts assignés, s'ils « segmentent et hiérarchisent » les statuts réels, en sont avant tout bien distincts.

Je m'attacherai à montrer que le statut des universitaires d'Altham et de Buckley ne se réduit ni à la seule expression juridique des contrats de travail (type et modalités du contrat de travail), ni à l'intitulé du grade hiérarchique occupé. Une approche en termes de « statut au

travail », telle qu'elle est mise en œuvre dans ce chapitre, demande d'analyser d'autres dimensions.

Décrire les différences statutaires et leur genèse

Dans la littérature existante sur le travail universitaire, la question de la différenciation statutaire a été relativement peu problématisée. On peut distinguer deux ensembles de travaux. Les premiers décrivent les différentes catégories juridico-administratives à l'œuvre mais cherchent rarement à les rattacher aux différences de statut au travail. Le cas britannique a fait l'objet de multiples descriptions de ce type (Shattock 2001b; Farnham 1999; Brennan, Locke, et Naidoo 2007; Strike 2005). Ces travaux s'accordent sur le fait que la plupart des établissements ont conservé la grille *lecturer – senior lecturer – reader – professor*, à l'exception des *ex-polytechnics* qui continuent, dans l'ensemble, à utiliser le grade de *principal lecturer*. Ainsi, deux principales structures hiérarchiques ont coexisté et continuent de constituer la matrice prépondérante de la différenciation hiérarchique au Royaume-Uni. Toutefois, leurs significations peuvent varier significativement d'un établissement à un autre (Halsey 1982, pp.221-222). De plus, des travaux récents signalent une tendance à la diversification des nomenclatures des grades et des fonctions (Strike 2005). La reconstitution du paysage des structures hiérarchiques en vigueur dans les différents établissements conforte l'idée de centrer l'étude sur le statut au travail plutôt que sur les grades hiérarchiques, mais aucun de ces travaux sur le cas anglais ne s'est attaché à le faire.

Un deuxième ensemble de travaux regroupe des études fournissant des éléments de connaissance sur différentes dimensions constitutives du statut au travail, comme le pouvoir de négociation (Friedberg et Musselin 1989), certains aspects concrets du travail (Musselin 2008), ou encore l'exploitation d'une partie des employés par une autre (Louvel 2005; Soulié 1996). Je me suis inspiré de ces travaux pour définir une méthode d'observation des dimensions du statut qui permettrait de combler une faiblesse du premier ensemble de travaux.

C'est l'article le moins récent du corpus étudié qui procure la piste la plus intéressante pour appréhender la genèse des différences statutaires au cours de la carrière (Friedberg et Musselin 1989). Les auteurs abordent, sans la présenter comme telle, la question de la différenciation statutaire à partir du cas allemand, en détaillant les épreuves à franchir pour

parvenir aux positions les plus élevées dans l'espace universitaire. Ils identifient trois étapes où universités et professeurs entrent en négociation⁸¹, et dont l'issue détermine, plus ou moins directement, les conditions de travail des intéressés et leur nouvelle capacité de négociation : la « négociation de recrutement » portant sur les conditions que l'université recrutante est prête à offrir, une seconde négociation sur les revenus, puis une troisième négociation, moins systématique, de « maintien en poste », qui s'apparente à une menace de démission (1989a, pp.461-463). Ceux qui parviennent à mener à leur avantage cette série de négociations seront finalement recrutés sur les prestigieux postes professoraux avec des modalités plus ou moins avantageuses. Une telle approche consistant à retracer les épreuves permettant de passer d'un statut au travail à un autre semble appropriée pour analyser la structure des différences statutaires à Altham et à Buckley.

L'article de Friedberg et Musselin laisse en revanche dans l'ombre tout ce qui relève des relations de travail. Celles-ci sont pourtant une manifestation des différences statutaires à l'université. S'appuyant sur deux études menées en France (Becquet et Musselin 2004; Faure, Millet, et Soulié 2005), C. Musselin a montré comment les catégories statutaires peuvent être au principe de l'organisation et de la structuration du travail universitaire et constituer un principe explicatif des différences entre les enseignants du supérieur. De même, un article de C. Soulié (1996) sur la précarité dans l'enseignement supérieur français identifie l'émergence d'une nouvelle forme de domination dans le travail qu'il explique en partie par la relative fermeture du marché de l'emploi académique, qui elle-même découle de décisions, plus ou moins arbitraires, des titulaires dont la carrière des jeunes chercheurs dépend (ibid, pp.60-64). Ces travaux justifient donc d'intégrer dans l'analyse l'étude des relations de travail, mais ne traitent pas de la relation d'emploi.

En définitive, ce second ensemble de travaux dégage deux pistes pour analyser la différenciation statutaire : l'étude de la relation d'emploi (entre travailleurs et employeurs) et celle des relations de travail (entre différents travailleurs d'une même équipe). Plutôt que de privilégier l'une sur l'autre, l'approche développée dans ce chapitre consiste à analyser de concert ces deux aspects.

⁸¹ Cette négociation est en effet réservée aux postes professoraux les plus élevés de la hiérarchie (C3 et C4).

Observer les différentes composantes du statut au travail

Cette section argumente en faveur d'une méthode d'observation du statut au travail attentive à d'autres dimensions constitutives que la seule dimension hiérarchique, notamment la relation d'emploi, les modes de mobilité et les relations de travail.

L'étude des relations et des engagements qui se nouent plus ou moins durablement entre employeurs et employés (E. Reynaud et Reynaud 1996) donne à voir toute l'importance que revêtissent les relations d'emploi. Selon certains auteurs, il est même inconcevable d'analyser les enjeux de statut au travail sans recourir à l'étude des *relations d'emploi* (Maruani et Reynaud 2004). Certains universitaires peuvent se distancier de la subordination salariale en se comportant comme de véritables entrepreneurs au sein de leur département grâce au pouvoir que leur confère le contrôle d'un budget de recherche. D'autres, au contraire, sont simplement employés comme personnel de renfort en période de défaut de main d'œuvre. Les positions plus ou moins vulnérables des individus sont une première manifestation des différences statutaires.

Une seconde dimension est celle de la *mobilité* des individus sur le marché du travail. Les modes de mise en relation entre travailleurs et employeurs et les types de mouvements qu'ils déclenchent ont des effets sur la carrière (Granovetter 1974) et sur les salaires (Granovetter 1981). Un individu n'a pas le même statut au travail si ses perspectives de mobilité externe et interne sont inexistantes ou s'il est potentiellement recruté chez un employeur concurrent (Godechot 2006). En ce qui concerne le monde académique, on a vu plus haut (Friedberg et Musselin 1989) que certaines positions élevées dans l'espace des statuts ne sont accessibles que par le biais d'appariements spécifiques, bien distincts des modalités de rencontre plus habituelles entre l'offre et la demande. Les entretiens que j'ai menés font référence à toute une gamme de pratiques atypiques : « invitation » à postuler, débauchage, menace de démission en vue d'une promotion interne, etc. Parce que la mobilité et les appariements éclairent les enjeux de statut autant qu'ils participent à leur formation, ils doivent être intégrés dans l'analyse de la différenciation statutaire.

Enfin, une troisième dimension constitutive du statut au travail concerne les *relations de travail*. De nombreux travaux de sociologie du travail ont mis en évidence le caractère crucial des rapports entre différentes catégories de travailleurs dans le « drame social du

travail » (Hughes 1996b). Dans les universités britanniques, le processus de répartition des tâches au sein des départements est souvent contrôlé par les directeurs de département et les professeurs (Burgess 1996, p.71; Hey 2001). Les rôles plus ou moins interchangeables et plus ou moins valorisés des individus dans un même contexte de travail définissent en partie leur statut du travail.

Ces trois dimensions renseignent, chacune selon un angle particulier, sur la capacité de chaque individu d'avoir prise sur sa propre mobilité et sur ses conditions de travail, mais aussi sur celles d'autrui. Ainsi, situer un individu en raison de son statut au travail peut se faire en traitant ces trois questions :

- Qui de l'employeur ou de l'employé maîtrise la relation qui les lie ?
- Quels sont ses modes de mobilité prépondérants et sur quels types d'appariements reposent-ils ?
- Quelles sont ses relations de travail au sein de son département ?

Dans les analyses qui suivent, je prendrai comme objet les trajectoires de mobilité statutaire des enquêtés. Elles peuvent être reconstituées, à la fois dans leurs dimensions subjective et objective (Hughes 1937), à partir des entretiens biographiques du corpus « biographies ». Les données longitudinales de la base « carrières » apporteront, en complément, des informations sur des dimensions particulières du statut au travail, comme par exemple les modes de mobilité et les types d'appariements entre personnes et postes qui y correspondent. L'annexe méthodologique située en fin de chapitre présente la technique utilisée, qui consiste à analyser non pas des séquences d'emplois successivement occupés, mais les séquences des appariements qui s'établissent lors de chaque changement d'emploi.

La différenciation statutaire, processus linéaire ou discontinu ?

Au-delà du simple constat d'une hétérogénéité de l'espace des statuts universitaires à Altham et à Buckley se pose la question de la structure de cette hétérogénéité. La distribution statutaire des universitaires est-elle discrète (une série d'états distincts clairement hiérarchisés) ou doit-elle se voir au contraire comme un *continuum* au long duquel, avec d'innombrables nuances, s'intercalent les individus ? C'est reprendre, en l'adaptant à la problématique du statut au travail, une question de recherche de P-M. Menger (2003; 2002). Chez cet auteur, l'une des

propriétés des nouvelles formes d'organisation sociale du travail est le caractère continu de l'espace de différenciation (2002, p.87). Deux physiques sociales du travail seraient alors en concurrence : une statique sociale discontinuiste, en déclin, et une forme plus continuiste et dynamique qui tendrait à la substituer.

Concernant le cas des universitaires, quelques études existantes apportent des indices en faveur de l'idée d'une discontinuité. Elles mettent en évidence l'existence de paliers plus ou moins structurants dans la mobilité statutaire. Toutes insistent sur l'existence d'une forte discontinuité entre la période précédant la permanence et la carrière dans l'emploi permanent. Musselin identifie « un changement de nature du jeu » : elle montre que « les marchés du travail universitaires s'organisent en deux phases distinctes » que sont la pré-permanence, dont les caractéristiques sont proches du marché externe, et la permanence, seconde phase qui peut en partie être assimilée à un marché interne (2000, pp.18-19). Waters (1989, p.957) identifie quant à lui deux particularités de la carrière universitaire : la succession de deux phases bien distinctes (qu'il associe aux figures de l'*apprentice* et du *practitioner*) et l'absence d'épreuves une fois la permanence atteinte⁸². Quant au Royaume-Uni, si en principe la garantie de l'emploi à vie (*tenure*) a été abolie en 1988, les données des entretiens suggèrent que l'accès à la permanence reste un palier de progression statutaire important.

Mise à part la transition vers la permanence, l'existence potentielle d'autres paliers dans la mobilité statutaire des universitaires a été peu traitée dans la littérature. On peut soutenir que le cas allemand présente, certes restreint à certaines catégories de professeurs, des éléments constitutifs d'un second palier de progression. En effet, la menace de démission (*Bleibeverhandlung*) que décrivent Friedberg et Musselin (1989, pp.462-464) offre la possibilité à ceux et celles qui la réussissent d'avoir accès à de meilleures conditions de travail (crédits de recherche additionnels par exemple) et de devenir de véritables « prestataires de service ». D'autres pays, comme les États-Unis, où les recrutements sur des postes menant à une titularisation (*tenure track positions*) vont de pair avec une négociation salariale, peuvent être étudiés comme des cas où la mobilité statutaire présente potentiellement un second palier, plus ou moins associé à une épreuve telle que la menace de démission. Si aucune étude sur le

⁸² « The granting of tenure implies that the person has been tested in the various stages of apprenticeship and found not to be wanting, and is therefore free from the 'indignity' of further tests or reviews » (Waters 1989, p.957).

Royaume-Uni n'a jusqu'ici identifié ce second type de palier de progression, rien ne prédit qu'il y soit absent.

L'existence d'un ou de deux paliers dans la plupart des pays suggère que la mobilité statutaire des universitaires est un processus discontinu. Cela pose la question des modalités de la mobilité statutaire durant le passage de ces paliers, mais aussi dans des phases plus stables, entre ces points de discontinuité, où la mobilité est plus ténue ou plus progressive. La description de ces phénomènes demande d'adopter un point de vue longitudinal propre à saisir la mobilité statutaire d'un individu comme une série d'insertions dans des phases de carrières successives, séparées par des paliers de progression.

La première section de ce chapitre consistera à décrire l'évolution du statut au travail des individus au cours de leur carrière. L'exploitation des données révèle l'existence de trois phases distinctes, que j'appellerai la pré-permanence, la post-permanence et l'élite statutaire, et qui seront tour à tour décrites sous le triple rapport des relations d'emploi, des modes de mobilité et des relations de travail. Cette section évoquera également quelques données concernant le travail universitaire effectué en marge de l'emploi. La seconde section du chapitre traitera des conditions de passage d'une phase de carrière à une autre, et montrera comment les paliers qui les séparent engendrent des discontinuités dans le processus de mobilité statutaire. Une conclusion récapitulera les résultats du chapitre et ouvrira une réflexion théorique sur l'hétérogénéité des espaces professionnels.

A) Les trois phases de l'ascension statutaire

Une façon de travailler la question des règles sociales de la mobilité statutaire consiste à décrire, dans une perspective longitudinale, les principales étapes de l'ascension statutaire. L'analyse de séquences et l'exploitation des entretiens biographiques permettent l'identification de trois principales phases : la pré-permanence, la post-permanence et l'élite statutaire. Les deux premières sont délimitées par une étape clairement identifiable de la carrière académique, tandis que l'accès à la troisième est moins évident à situer dans les trajectoires. Pour chacune de ces phases de l'ascension statutaire, je préciserai les spécificités que prennent la relation d'emploi, les modes de mobilité et les appariements associés, et les relations de travail.

1) La pré-permanence : une phase instable et marquée par la subordination à l'emploi

Les premiers épisodes d'emploi dans une carrière universitaire sont en grande majorité des enchaînements de postes temporaires plus ou moins courts. Qu'elle soit dépréciée, choisie ou vécue comme une étape « nécessaire », l'instabilité dans l'emploi universitaire est grande au sein de la main d'œuvre temporaire. Les trajectoires de la base « carrières » reflètent une forte turbulence dans les mobilités avant l'accès à la permanence.

Le chronogramme qui suit (Figure 9) présente les trajectoires de mobilité des 134 individus de la base, entre l'année de leur premier épisode d'emploi (académique ou extra-académique) et l'année d'accès à la permanence. Les séquences sont tronquées à droite sur l'année d'obtention de la permanence et synchronisées selon cet événement. Elles sont également ordonnées selon l'état occupé l'année d'accès à la permanence, ce qui équivaut à un classement selon le nombre de mobilités entre postes (plus la couleur est sombre, plus le nombre de mobilités est élevé).

Chez la plupart des individus, l'occupation d'un même état plusieurs années consécutives est assez peu fréquent. L'indice annuel de mobilité⁸³ est de 54 %. Cela signifie qu'*en moyenne*, les individus restent un peu moins de deux ans sur un même poste durant la pré-permanence.

Toutefois, les disparités sont grandes entre ceux qui accèdent à la permanence dès leur premier emploi (22 % des individus), la majorité qui y accède après deux ou trois emplois temporaires (58 % des individus), et ceux qui en ont accumulé entre 4 et 12 (20 % des individus). C'est chez ces derniers que l'on retrouve la plupart de ceux et celles qui ont également occupé des emplois non-académiques, soit de longue durée, soit par épisodes, en intermittence avec des emplois académiques. Enfin, dans ces sous-séquences turbulentes, on observe des épisodes de chômage ou de hors-emploi, phénomène quasi absent durant les étapes ultérieures de la carrière. Ainsi, au-delà du statut d'emploi temporaire partagé par tous, il existe une forte inégalité devant l'accès à la permanence.

⁸³ Nombre total de mobilités / longueur de la séquence. Calculé à partir de la base « carrières ».

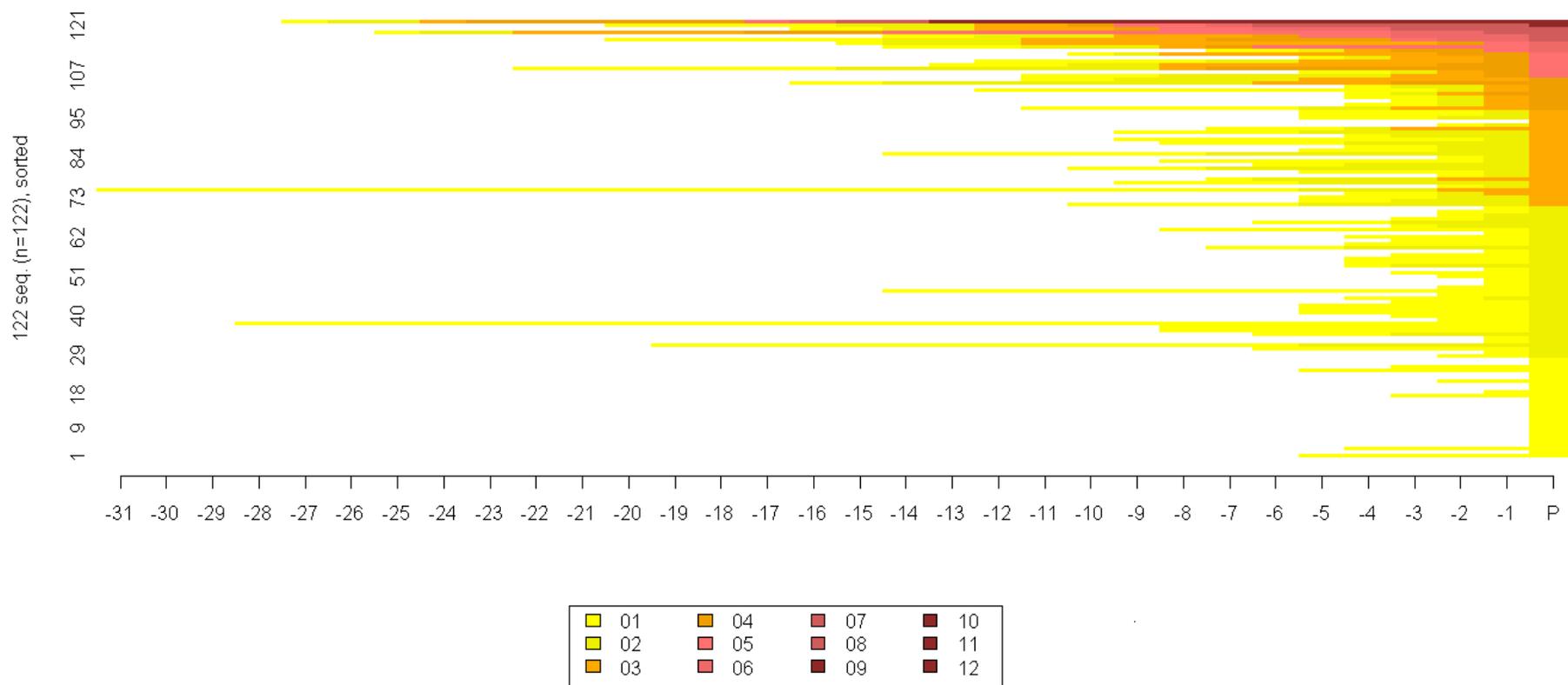


Figure 9 : Séquences de mobilités externes avant l'accès à la permanence

Lecture : L'axe des abscisses représente le nombre d'années qui précèdent l'accès à la permanence. La mobilité professionnelle de chaque individu est représentée par des séquences d'états de différentes couleurs, renseignés pour chaque année. Ici, chaque état indique pour chaque année le nombre de postes que l'individu a déjà occupés.

On le voit, faire partie du personnel académique ne signifie pas accéder automatiquement à la permanence ni y accéder rapidement. Ces deux dimensions – le taux d'accès à la permanence et la durée de pré-permanence – sont centrales dans l'étude morphologique de la main d'œuvre temporaire. Concernant la première, elle est difficile à mesurer. Seuls 12 des 134 individus de la base « carrière » n'avaient, au moment de l'enquête, pas accédé à la permanence. On peut supposer qu'en réalité, ils soient plus nombreux en proportion. Les données nationales indiquent en effet qu'un tiers de la main d'œuvre universitaire du Royaume-Uni occupe un emploi temporaire, et que cette proportion s'élève à 19 % à Altham et 34 % à Buckley (HESA 2011). La sous-représentation de cette population dans la base « carrière » est due à son invisibilité institutionnelle (elle est souvent absente des listes « *academic staff* » des sites web des départements). Il est donc difficile de calculer, à partir des données de l'enquête, un taux d'accès à la permanence d'une cohorte donnée. Les données nationales de HESA ne permettent pas plus d'effectuer cette mesure, puisqu'elles sont délivrées sous forme agrégée et non longitudinale.

Ensuite, concernant la durée de pré-permanence⁸⁴, elle ne peut se calculer selon la formule habituellement utilisée⁸⁵ pour d'autres pays où l'accès aux postes permanents exige l'obtention d'un doctorat. Dans le cas britannique, on peut devenir *lecturer* sans pour autant être titulaire d'un doctorat, même si ce phénomène est de moins en moins fréquent. Deux options se présentent alors pour mesurer une période qui soit informative sur le temps d'insertion dans la main d'œuvre permanente. La première, celle du temps écoulé entre le *Bachelor* (BA) et la permanence, a le défaut d'endogéniser la durée des études, qui est une source importante de variabilité. La seconde, celle du temps écoulé entre le premier emploi universitaire et la permanence, peut exogéniser de potentiels épisodes de non-activité (hors-emploi, chômage) ou d'activités professionnelles compensatrices suivant l'obtention du doctorat. Cette seconde mesure semble néanmoins plus fiable étant donnée la rareté de ces épisodes⁸⁶. Une lecture croisée de ces deux mesures faites sur les 122 permanents de la base « carrières » donne un aperçu des grandes tendances relatives à la durée de pré-permanence :

⁸⁴ Cf. Musselin (2000, p.13).

⁸⁵ Calcul : année d'accès à la permanence – année d'obtention du doctorat.

⁸⁶ Sur toute la base, seuls 9 individus n'entrent pas directement dans l'emploi académique l'année suivant l'obtention du PhD. De plus, 5 d'entre eux y entrent l'année d'après.

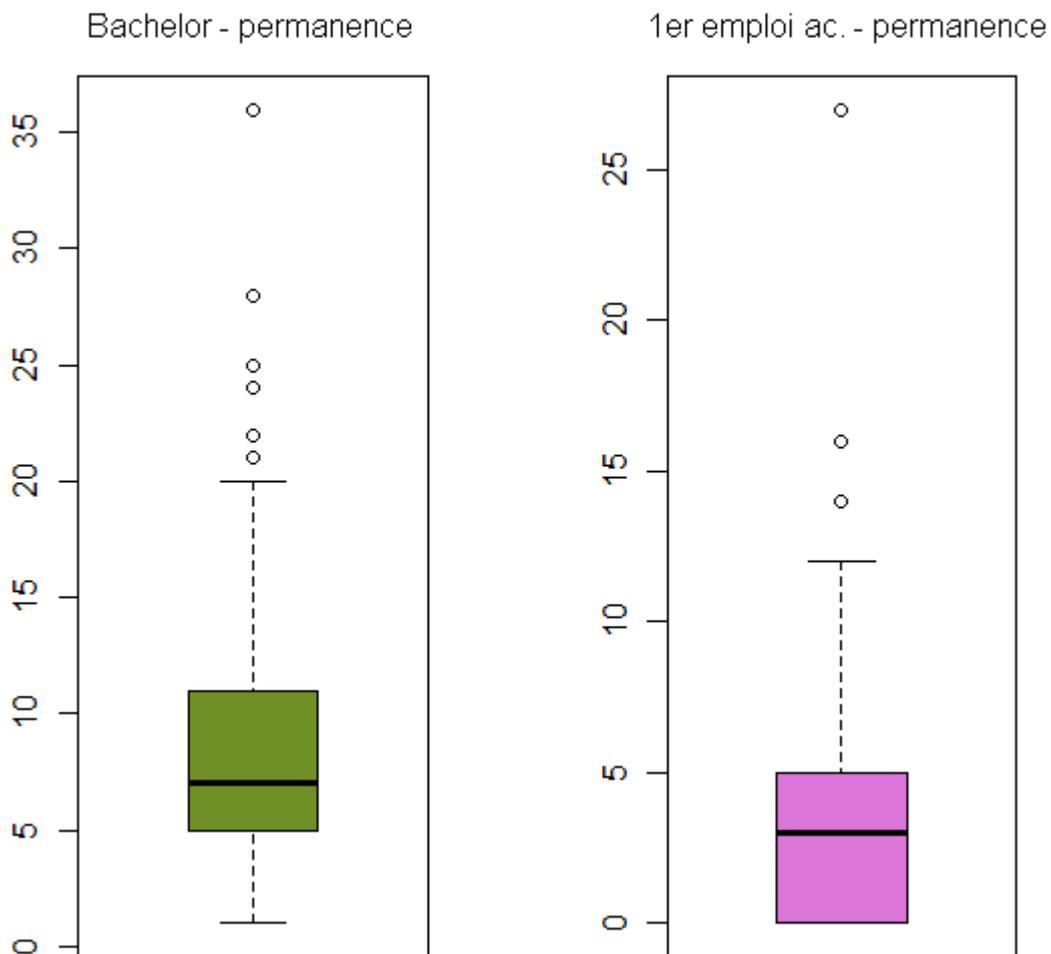


Figure 10 : Deux mesures de la pré-permanence

Lecture : Ces deux graphes représentent la dispersion de la population au regard de deux variables temporelles : le temps écoulé entre l'obtention du Bachelor (BA) et l'accès à la permanence (à gauche), et le temps écoulé entre le premier emploi universitaire et l'accès à la permanence (à droite).

Dans les deux cas, la dispersion est importante, notamment entre les troisième et quatrième quartiles, c'est-à-dire chez les individus dont l'insertion dans la main d'œuvre permanente est la plus lente. Les 25 % d'individus ayant obtenu un poste permanent moins de 5 ans après l'obtention de leur *Bachelor* sont pour la plupart entrés sur le marché du travail universitaire avant les années 1980, où il était encore fréquent d'être sur un poste de *lecturer* sans avoir terminé sa thèse ou sans même l'avoir commencée.

a) Une relation d'emploi marquée par l'accès difficile à l'emploi permanent

Étant donné le temps et les investissements que demande l'accès à l'emploi permanent, on comprend qu'il prenne une place aussi importante dans les récits de carrière des enquêtés. On ne dispose pas de données nationales sur le nombre de postes de *lecturer* ouverts chaque année au Royaume-Uni, ni sur le nombre de candidats effectifs ou potentiels pour ces postes. Il est donc difficile d'objectiver le degré de pression sur le marché de l'emploi d'entrée de carrière permanente, par exemple pour savoir si les enquêtés ont tendance à sur-interpréter les difficultés d'accès. Les entretiens indiquent toutefois que travailler beaucoup d'heures, être titulaire d'un PhD, enseigner, publier et travailler dans un établissement réputé ne garantit pas pour autant un recrutement sur un poste de niveau *lecturer* :

Encadré 3 : « Continuing to put in for entry level academic jobs » : le cas de Tato

Jeune docteur et *teaching fellow* au département de *politics* de Buckley au moment de l'entretien, Tato essaie d'entretenir une vision optimiste de sa situation :

« *It's not a permanent job [...] but I wouldn't complain about this position. Colleagues of the department treat me as a colleague; not as a PhD student so more. And in terms of interactions, I feel I'm treated as an equal, just in a different stage in my career. And the teaching itself is something I've always enjoyed... [but] given what I do, I'm not quite on the inside track – I'm still a kind of temporary worker.* »

Il aspire pourtant à améliorer sa situation économique, qu'il juge trop précaire. L'entretien se déroule en mai 2010 et son contrat d'enseignement est sur le point de terminer. Son espoir à court terme est que sa demande d'être correcteur de mémoires de master durant l'été lui sera accordée. Elle correspond à une entrée économique qu'il ne néglige pas. Il déclare en effet gagner à peine plus de 400 £ par mois et affirme ne pas pouvoir épargner, même avec l'aide de sa compagne, avec laquelle il prévoit de se marier durant l'été. Cela fait plus d'un an qu'il essaie d'accéder à la permanence, non sans désillusions :

« *The only thing in which I really felt a bit difficult is that they had a permanent job going as a kind of replacement of what I am doing now. And I applied and I didn't get in [...] which felt a little bit harsh given that I have been doing the job. But I've taught to my supervisor, he was in the selection committee and there were 95 applicants.* »

À côté de cette candidature locale, il a postulé pour des postes de *lecturer* ou de *junior research fellow* à Bristol, Cambridge, LSE, Birbeck, Brunel, et Oxford. Pour aucun de ces postes il n'a été recontacté pour un entretien. La seule fois où il a été pré-sélectionné (*shortlisted*) fut pour un post-doc à Johannesburg, qui n'a cependant pas abouti à un recrutement. Dure épreuve, selon lui :

« *At the moment, I'm just really having no joy at all, not getting interviews...* »

Mais il ne se décourage pas pour autant : il compte multiplier les candidatures sur une plus grande variété de postes, notamment temporaires :

« *What I'm doing for the future is continuing to put in for entry level academic jobs: post-doc applications, teaching fellowship, temporary lectureship, jobs that come up.* »

Pourquoi postuler principalement sur des emplois temporaires ? D'après lui, son profil ne lui donne pas toutes les chances d'accéder directement à la permanence :

« – *What do you think is missing for you to get a lectureship here in the UK?*
– *What I've done in terms of publications is that I now have a few publications coming out in sort of respectable second-tier journals, but what I don't have at present is one kind of high-flyer publication.* »
Peut-il seulement l'« avoir », cette publication de haut-vol, alors que son emploi est *teaching-only* ? A-t-il le temps de progresser dans ses activités de recherche ?
« *the amount of teaching is very high. [...] I work between 70 and 85 hours a week. [...] That of course closes out the space of research for obvious reasons.* »
Quatre mois après l'entretien, il est finalement recruté à l'*University College London* sur un poste de *teaching fellow*... temporaire.

On voit à partir de cet exemple que la prise sur le destin professionnel peut être très réduite. Tato a peine à planifier sa carrière et de surcroît ne parvient pas à dégager du temps de recherche pour accumuler des publications valorisables. Qu'ils peinent à y parvenir comme Tato ou qu'ils rejoignent sans heurts les rangs du *permanent staff*, la quasi-majorité des interviewés présentent l'accès à la permanence comme une préoccupation majeure.

La répartition des risques économiques est le plus souvent à l'avantage de l'employeur, qui, en ouvrant des postes temporaires, n'a jamais trop de difficulté à les pourvoir. Le principal risque qu'il peut encourir est celui d'une démission d'un employé temporaire suite à un recrutement sur un poste permanent dans une autre institution. Le mécanisme d'ajustement entre l'offre et la demande n'a pas d'incidence sur la définition des conditions d'emploi (salariales, matérielles et symboliques), qui sont définies unilatéralement par l'employeur. En outre, il n'y a pas d'étape de négociation salariale ou des conditions de travail à l'issue du recrutement. Par conséquent, les affectations à des postes et à des fonctions obéissent davantage aux logiques des acheteurs de travail qu'aux volontés individuelles des employés.

On voit alors à quel point les non-permanents sont placés dans une relation de subordination à l'emploi. Cette relation serait toute autre si, par exemple, un système de mutualisation des risques était mis en place pour ce segment de main d'œuvre temporaire, comme dans le cas de l'intermittence du spectacle en France (Menger 1991), ou si l'accès à la permanence était moins sélectif.

b) Types d'appariements et modes de mobilité : un marché externe de recrutements, mais des pratiques de limitation de la concurrence

Les possibilités de promotion, c'est-à-dire de progression en interne par ancienneté ou selon des critères de mérite, n'existent pas pour les non-permanents⁸⁷. Toute mobilité correspond donc à un recrutement sur le marché externe. Si l'on suit la théorie de Doeringer et Piore, ce marché correspond au modèle du marché parfait de l'économie néoclassique (« *conventional economic theory* »), où les décisions d'allocation de la main d'œuvre aux postes de travail sont « directement contrôlées par des variables économiques » (1971, p.2). Toutefois, l'étude des appariements révèle qu'une partie des recrutements échappe au modèle du marché parfait.

Une mise en relation entre l'individu et le poste dans un univers de concurrence pure et parfaite impliquerait un respect formel de procédures censées garantir l'impersonnalité⁸⁸ et la fluidité informationnelle. Trois grandes phases peuvent être généralement distinguées : l'annonce du poste vacant (*advertisement*) à l'échelle nationale, voire internationale ; le tri des candidatures par une pré-sélection (*shortlist*) ; puis les auditions avec le jury suivies d'une délibération. Les récits de carrière indiquent que les contournements de cette procédure formelle sont fréquents. Il arrive en effet que l'emploi soit attribué sans qu'aucune annonce ne soit publiée. D'autres fois, l'annonce du poste est bien faite, mais le choix porte sur un individu pressenti. Enfin, certains enquêtés font référence à des effets d'école qui auraient facilité leur sélection. Des logiques d'interconnaissances ou de réseau s'intercalent au « marché » de diverses manières.

Si les appariements se rattachent uniquement au recrutement et ne procèdent jamais par promotion, cela ne signifie pas que les mobilités dans la pré-permanence soient systématiquement inter-institutionnelles. Un cas fréquent de non-recours à la concurrence ouverte s'observe dans le recours répété à une même personne. Des enquêtés ont en effet

⁸⁷ Certains cas de recrutement d'un candidat local peuvent toutefois être vécus subjectivement comme une promotion.

⁸⁸ Ici, l'impersonnalité désigne l'exigence d'absence de liens relationnels personnels préexistant au recrutement. Il est en revanche évident que le recrutement d'un universitaire engage, de la part des recruteurs, une considération des candidats sous des angles singuliers. Ce type de « personnalisation de la relation » peut prendre en compte une variété d'indices sur le candidat : « le fait d'être identifié comme disciple de telle école, d'avoir travaillé dans tel laboratoire, d'appartenir à telle association », etc. (Musselin 1996, p.198).

occupé une série d'emplois à durée déterminée au sein d'une même université ou d'un même département. L'exemple de Hulko est à ce titre emblématique : en fin de thèse, il postule à un poste temporaire de *lecturer* dans une université londonienne prestigieuse, en remplacement d'une historienne partie en congés maternité pour un an :

« after the year was over, they kept me on a part-time basis. [...] When she returned to work, she did not want to work full-time because she wanted to spend time with her child. [...] So I had still a position. [...] Then this woman had another child, and this happened again for about a year, I was full-time again. And when she returned to work, again it was on a part-time basis. I think in retrospect this was quite lucky for me. Because you see I've been able to establish myself as a member of the faculty – although a temporary member – and this arrangement just kept going... The woman has actually had three children. »

Tout semble indiquer que le département d'histoire de l'université en question préfère garder cet employé flexible, en le faisant alterner entre contrats à temps partiel et à temps plein, plutôt que de lancer une procédure coûteuse⁸⁹ de recrutement tous les ans.

Une façon d'expliquer cette pratique du recours répété renvoie à une caractéristique de l'objet de l'échange dans la pré-permanence. La force de travail universitaire flexible et bon marché se caractérise en effet par une plus grande incertitude sur la qualité que chez les individus plus avancés dans leur carrière (Musselin 1996, p.199). Les candidats aux postes temporaires, souvent en début de carrière, disposent souvent de moins de « preuves » de leurs compétences (quelques publications et expériences d'enseignement) que leurs confrères de statuts supérieurs. Il est donc plus difficile d'évaluer leur rareté et *a fortiori* d'anticiper la force de travail qu'ils sont en mesure de fournir une fois recrutés⁹⁰.

Ainsi, lorsque cela peut arranger les recruteurs, le recours répété à une même personne sur plusieurs postes temporaires peut se présenter comme une stratégie plus avantageuse que le recrutement externe. Depuis 2002 toutefois, les « *Fixed Term Regulations* » interdisent en principe aux universités britanniques d'employer une même personne sur des contrats temporaires plus de quatre années de suite (Metcalf et al. 2005, p.208). Si elle a été saluée par le syndicat UCU pour limiter la précarisation (*casualisation*) de l'emploi universitaire, cette

⁸⁹ Le coût de recrutement est une variable prise au sérieux dans les universités enquêtées, au point que la direction des ressources humaines d'Altham la traite comme l'un des indicateurs de performance prioritaires (*Key Performance Indicators*). Le « coût » de recrutement ne se mesure pas uniquement en termes purement économiques et peut, aux yeux des membres du département composant le jury, s'évaluer en termes de temps perdu ou gagné.

⁹⁰ C. Musselin a estimé que l'anticipation de la force de travail universitaire à venir est une opération de jugement qui repose en grande partie sur l'opération d'évaluation des « marchandises produites » (1996, p.203).

loi a pour effet d'augmenter la rotation de main d'œuvre et d'élargir le périmètre de concurrence, ce qui revient à rapprocher l'allocation de l'emploi secondaire du modèle du marché parfait.

c) Relations au travail : la « relève » et le « renfort »

L'organisation du travail au sein des départements, on l'a vu en chapitre I, contribue à générer ou à reproduire des différences fonctionnelles. Elle a également des incidences sur les différences statutaires. Les solutions locales de compensation de désajustement de main d'œuvre sont à ce titre éclairantes : leur analyse donne à voir des modalités de mobilisation de la force de travail pré-permanente qui participent de son renouvellement démographique.

Une première solution, la « relève » (*relief*), consiste à recruter des travailleurs temporaires pour palier l'absence d'un membre permanent d'une équipe. Les mises en disponibilité de diverses formes : séjours de recherche (*research leave*), détachements (*employment leave*), congés sabbatiques (*sabbatical leave*), congés de maternité (*maternity leave*), arrêts maladie (*sick leave*) ou rachat d'heures d'enseignement (*buy-out*) se traduisent le plus souvent par le recrutement de pré-permanents pour remplir les fonctions de la personne absente, notamment ses fonctions d'enseignement. Ces « enseignants remplaçants » constituent un volant de main d'œuvre utilisé pour compenser des fluctuations de main d'œuvre permanente.

En parallèle à la relève coexiste une autre pratique visant à palier un défaut ponctuel de main d'œuvre permanente en recrutant des « chercheurs suppléants ». Il s'agit du « renfort ». Celui-ci consiste à recruter des chercheurs sur contrat court pour élargir des équipes de recherches dont les activités augmentent temporairement (par exemple suite à l'obtention d'un financement pour un projet de recherche). Ainsi, ce n'est pas suite à une réduction de main d'œuvre à charge de travail constante, mais plutôt suite à une augmentation de la charge de travail à main d'œuvre constante, que les départements ont recours au « renfort ».

En cas de besoin d'ajustement de main d'œuvre, les modalités de participation aux pratiques de la « relève » et du « renfort » des employés permanents diffèrent nettement de celles des employés temporaires. Les permanents occupent en effet une position tout à fait différente du fait du caractère optionnel de leur participation. S'ils souhaitent faire les heures d'enseignement dont leurs collègues parviennent à se décharger, leur contrat de travail prévoit

une rémunération sous forme d'heures supplémentaires. Deux indices laissent supposer que cette pratique est rare. Premièrement, aucun des enquêtés ne m'a fait part de cette pratique. Deuxièmement, on ne saurait expliquer le recours massif aux employés précaires si les permanents faisaient des heures supplémentaires.

Les données de HESA sur l'année scolaire 2009/10 donnent une idée des l'intensité du recours à ces deux pratiques à Altham et à Buckley :

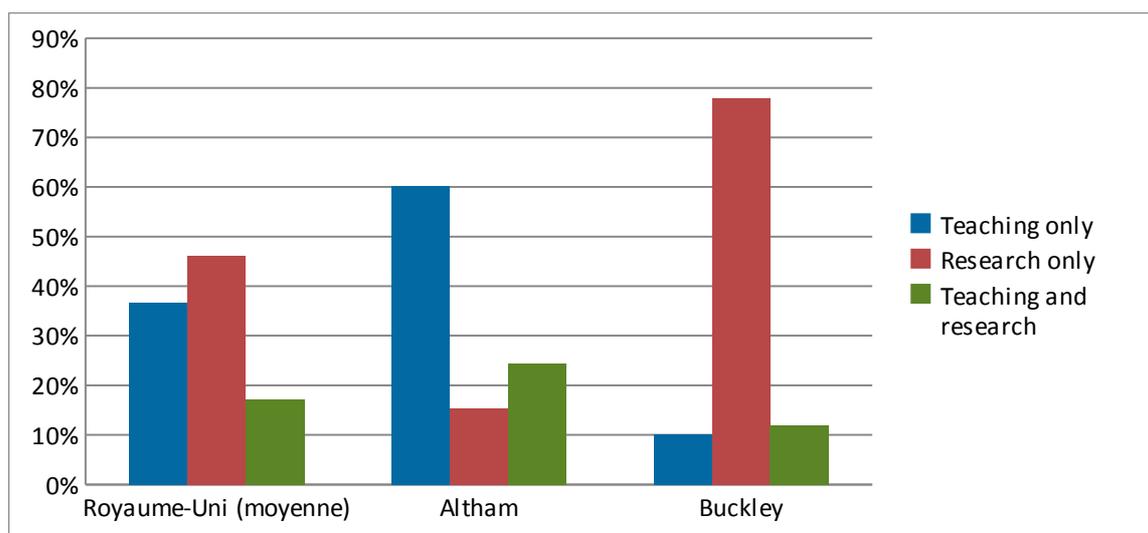


Figure 11 : L'emploi non-permanent à Altham et à Buckley (source : HESA 2011)

À Altham, la main d'œuvre temporaire est surtout mobilisée pour l'enseignement. Si tous les enseignants temporaires n'ont pas été recrutés seulement comme « relève », une partie d'entre eux est mobilisée pour compenser les détachements ou pour employer des enseignants temporaires suppléants à des moments où l'investissement dans la recherche est jugé prioritaire (par exemple, quand approche l'évaluation du RAE, mais pas uniquement). À Buckley, ce scénario est moins probable. La main d'œuvre temporaire intervient surtout pour la recherche, qui n'est pas une activité qui fait l'objet de décharges. Elle répond essentiellement au besoin de renforcer des équipes de recherches lorsque fluctue la « demande » en travaux de recherche, par exemple lorsque le volume des contrats de recherches en cours augmente. C'est donc la pratique du « renfort » qui, de toute évidence, prime dans le second établissement.

Au vu des données nationales, les universités d'Altham et de Buckley apparaissent comme des cas extrêmes : la première ayant très peu recours au « renfort », la seconde

pratiquement pas à la « relève »⁹¹. Quelle que soit leur importance relative, ces deux pratiques de gestion de la main d'œuvre reviennent à justifier l'existence d'un volant de main d'œuvre non-permanente. L'ampleur du phénomène est loin d'être négligeable : Altham compte 403 non-permanents et Buckley 653, soit respectivement 19 % et 34 % du volume des effectifs académiques. En l'absence de la « relève » et du « renfort », moins de postes temporaires d'« enseignants remplaçants » et de « chercheurs suppléants » seraient ouverts, et la main d'œuvre permanente devrait assumer la charge de travail qu'elle ne pourrait plus externaliser, soit en travaillant plus d'heures, soit en comptant plus d'employés. Ainsi, ces deux pratiques de gestion de la main d'œuvre participent, « démographiquement », à la reproduction des différences entre les statuts des pré-permanents et des permanents.

*

La pré-permanence ne correspond pas strictement à un marché externe où l'allocation de la force de travail obéirait aux conditions d'un marché parfait : les recrutements se font parfois dans un périmètre concurrentiel limité, voire en l'absence de concurrence. En revanche, il peut s'assimiler à ce que Doeringer et Piore (1971, pp.165-169) ont appelé un marché secondaire du travail, c'est-à-dire un espace de concurrence où les personnes engagées ont principalement accès à des emplois temporaires dont la rémunération et les conditions de travail sont, comparativement au reste du secteur, peu avantageuses. Les employés évoluent dans une forte incertitude, tandis que les employeurs peuvent compenser, avec l'emploi temporaire, des défauts de main d'œuvre. Le chômage frictionnel associé au taux élevé de rotation de main d'œuvre (*turnover*) sont également des éléments caractéristiques du segment secondaire (ibid, p.166).

Le dualisme du marché du travail universitaire n'est pas propre au cas britannique, puisqu'il se vérifie dans la majorité des pays industrialisés et des pays dits en émergence (Altbach 2003; Altbach 1996). Reste, pour évaluer la portée explicative de l'approche dualiste, à décrire les autres phases de l'ascension statutaire, et notamment celle qui concerne le cœur de l'emploi permanent, la post-permanence.

⁹¹ Rappelons que ces observations sont formulées en effectifs (*headcount*) et non en équivalent temps plein (*FTE*). Si, par exemple, les personnes employées sur des contrats de recherche le sont plus souvent à plein temps que ceux occupant des contrats d'enseignement, on aura sur-estimé l'importance de la « relève » à Altham. Des données exprimées en équivalent temps plein auraient facilité la comparaison, mais sont indisponibles.

2) La post-permanence : une phase stable et davantage isolée des mécanismes de prix externes

La transition vers l'emploi universitaire permanent engage une évolution brutale du statut au travail. Tout d'abord, elle représente une redéfinition de la relation mutuelle entre employeur et employé. Ensuite, elle donne accès à la mobilité interne, qui s'ajoute à la mobilité externe. Enfin, le passage à la permanence est aussi un point de la carrière où l'hétérogénéité statutaire est faible. Dans cette seconde phase de l'ascension statutaire, la relation d'emploi est donc fondamentalement différente de la précédente : elle s'inscrit dans la durée, les premières années des post-permanents font l'objet de dispositifs de suivi et d'encadrement des conditions de travail, et la plupart des individus cessent, au moins durant un temps, de s'intéresser aux offres d'emploi du marché externe. En ce sens, elle se rapproche de la relation d'emploi qui caractérise les marchés internes : les engagements qui la fondent, disent E. Reynaud et J-D. Reynaud, « ne sont pas réductibles à un échange entre individus dont le salaire solderait les termes mais s'inscrivent dans un échange social » (1996, p.366).

a) Relation d'emploi : une distanciation du marché de l'emploi et une moindre subordination à l'employeur

Qu'ils soient encore en période d'essai ou officiellement devenus permanents, les *lecturers* ont un rapport à leur carrière et à l'emploi singulièrement différent de celui qu'ils avaient avant le recrutement. Ils peuvent désormais plus aisément se projeter dans le futur, planifier leur travail à moyen ou à long terme et moins se soucier des offres sur le marché de l'emploi académique. Gouro, permanent au département de *politics* à Buckley depuis 2004, a cessé de s'intéresser aux offres d'emploi depuis son recrutement :

« So I applied for [the lecturership at Buckley] and got an interview, and that worked well and I got offered the job. [...] so I thought about it for about four seconds and then said: 'Yes, please.' And that was that and I haven't looked for another job since. »

Concernant sa progression de carrière, il focalise son attention sur les possibilités de promotion :

« What I did [...] is that I decided to apply for 'reader' a couple of years ago. And that wasn't successful. [...] they didn't promote me on that occasion, which I was extremely upset. I still am. »

Nera, sociologue en poste permanent à Altham depuis 2004, semble toutefois plus attentive au marché externe :

« Are you thinking about applying somewhere?

- I'd like to ... In terms of my research interests, if Kings College (European studies department) has a vacancy, I'd love to. UCL has also a European studies unit. Again if it has a vacancy, I'd love to. Perhaps Sussex as well. But at the moment, still, I haven't seen any big openings.

- Do you keep track?

- There's a website called jobs.ac.uk. That's where all these academic jobs are posted. Everyone is looking at it and so I'm looking at it too! [rires] »

Gouro et de Nera sont des universitaires de la même génération et ont la même ancienneté en tant qu'employés permanents dans leur université. L'explication de la différence entre leurs attitudes tient davantage à d'autres facteurs que l'ancienneté, notamment celui de la satisfaction au travail. Nera est dans une situation particulière : elle occupe un poste dit « permanent » mais doit trouver elle-même des financements de recherche pour en assurer la pérennité. Elle regrette également les conditions de travail des « *old universities* », comme la L.S.E où elle a été formée. Gouro, quant à lui, n'est déçu que par l'épisode de sa non-promotion au rang de *reader*, et se considère globalement satisfait de sa situation à Buckley.

Une manière plus radicale de se « défaire » des logiques de marché suite à la permanence se définit par une relative insensibilité aux incitations institutionnelles (promotion, honneurs, signes de reconnaissance). Après son recrutement permanent en 2004, Fafa, sociologue à Buckley, formule sa stratégie de carrière principalement en fonction d'exigences extra-professionnelles. Elle souhaite avant tout vivre dans la même ville que son conjoint, et trouver le temps nécessaire pour mener à bien son grand projet du moment : traverser la Manche à la nage. Cette distanciation au marché de l'emploi est notable dans son discours sur sa stratégie de carrière avant et après la permanence. Par exemple, au lendemain de sa soutenance de thèse (2002), elle prend clairement en compte les exigences des employeurs, puisqu'elle choisit expressément de faire un post-doc afin d'étoffer sa liste de publications :

« My first choice was to get a post-doc.

- Yeah?

- Yeah, absolutely. Because... how could you possibly turn down the prospect of a whole year of just research! I mean it's kind of delightful! [rires].

- So you prefer research than...

- Yeah, and also professionally, if I could get my book out, get a better publication record, that would improve my chances at getting a job in a good institution. So I didn't apply for anything else. »

Au moment de l'enquête, c'est-à-dire 6 ans après la permanence, elle ne consent pas à définir ses choix professionnels en fonction des incitations existantes :

« What does a chair mean for you?

- Nothing. I'm not professionally ambitious in that way. I mean, when the time comes, and hopefully, I presume at some point I will... at least make reader. But I'm not working with promotion in mind. Because often most promotions also come with a large amount of administrative work that I don't particularly enjoy. I would rather not be promoted than have a large component in my working life that I don't like. Also I think often promotions held over us a way of getting us to do things we don't really want to do [...] and you do a whole series of things chasing after promotions. I kind of decided to sort of let go the idea of promotion, and just work, just keep working. And when I've got enough, then I'll put in for promotion. But I don't want it to be driving my work. [...] If that means I'll never make prof, that's great, because I'll never have to be head of department [rires] which I think is the worst job in the world. »

Ainsi, que ce soit à travers un moindre intérêt pour les offres d'emplois externes ou une distanciation aux incitations institutionnelles, la plupart des interviewés changent d'attitude vis-à-vis du marché de l'emploi suite à l'accès à la permanence. Si leurs décisions et leur stratégie de carrière ne sont pas exemptes de considérations économiques, celles-ci sont moins imposées par les souhaits des employeurs que dans la période de pré-permanence. Cette distanciation relative au marché de l'emploi n'est pas une exception britannique puisque l'on observe ce même type de retrait dans différents contextes universitaires :

« Dans les systèmes privés, comme dans les systèmes publics, l'accès à des emplois quasi protégés donne donc potentiellement aux universitaires la possibilité d'échapper à des situations de mise en concurrence. [...] il est possible aux universitaires de se maintenir au sein de la profession, tout en évitant le marché. » (Musselin 1996, p.196)

Il est évident que cette position particulière de l'employé vis-à-vis des incitations ou des pressions du marché du travail a des conséquences notables sur la relation d'emploi. Elle se caractérise tout d'abord par une grande stabilité, qui autorise des arrangements ou des compromis sur le long terme entre les parties prenantes. « Certains arbitrages, disent Reynaud et Reynaud, ne sont ainsi possibles que dans la durée : non seulement à cause de la garantie d'emploi mais aussi et surtout à cause de la stabilité de la relation d'emploi. » (1996, p.346). Ensuite, elle garantit un certain niveau de sécurité aux employés. Celui-ci fait d'ailleurs l'objet d'un débat opposant les défenseurs de la *tenure* et ses détracteurs⁹². Des économistes ont en effet critiqué la permanence pour sa propension à éliminer, avec des effets délétères, le lien

⁹² Je reprends ici des éléments d'une analyse de littérature par C. Musselin (1996).

entre rémunération et productivité réelle (Alchian 1977, in Musselin 2005). À l'opposé, un article de Carmichael (1988) avance qu'en absence du dispositif de la *tenure*, les universitaires chargés de recruter leurs futurs collègues seraient tentés de faire des embauches sous-optimales afin de réduire le risque de figurer parmi les moins productifs et, par extension, de s'exposer au licenciement. Ces arguments font peu de cas d'une source de variation pourtant importante : le retrait vis-à-vis du marché que permet la permanence n'a ni la même intensité ni la même durée pour tout le monde. Une façon d'évaluer cette vitesse de rapprochement au marché est de mesurer le temps écoulé entre l'accès à la permanence et la première mobilité externe (*i.e.* vers un autre établissement). L'étude des appariements et des modes de mobilités permet d'effectuer cette analyse.

b) Types d'appariements et modes de mobilité : une mobilité fortement internalisée, mais des usages variés

L'étude des types d'appariements à partir de la base « carrières » renseigne sur trois phénomènes saillants dans ce segment de main d'œuvre : la soudaine stabilisation des trajectoires suite à la permanence, corrélative à la distanciation du marché, la variance des vitesses de rapprochement au marché, et le degré élevé d'internalisation, indice d'un recours massif à la mobilité interne.

La baisse brutale de la mobilité externe après la permanence, déjà constatée par A. H. Halsey (1992, pp.142-144) dans les années 1970 et 1980, constitue une preuve supplémentaire du désengagement vis-à-vis du marché de l'emploi. L'indice annuel de mobilité externe entre les grades de *lecturer* et *professor* (122 individus concernés) est de 3 %, contre 54 % durant la période de pré-permanence (134 individus concernés). Un indice complémentaire de la stabilisation des trajectoires – le temps écoulé entre l'accès au premier poste permanent et la première mobilité externe – peut être calculé pour les 49 individus de la base qui, au moment de l'enquête, avaient déjà eu ce type de mobilité. La moyenne s'élève à 5,9 ans. Toutefois, cette première mobilité post-permanente est encore un « futur réalisable » chez les 85 autres individus de la base. Avec plus de recul historique, cette moyenne incluant ces 85 individus serait encore plus élevée :

	Ont connu une première mobilité externe	N'ont pas (encore) connu de mobilité externe
Effectifs	49	85
Temps écoulé entre permanence et première mobilité (moyenne)	5,9 ans	-
Ancienneté locale après permanence (moyenne)	-	14 ans (au moment de l'enquête)

Tableau 5 : Attitudes vis-à-vis de la mobilité externe

Ce simple comptage, forcément incomplet puisque le processus mesuré est en cours, donne une idée (probablement sous-estimée) de la force stabilisatrice de la permanence dans les trajectoires individuelles.

Parmi les 20 interviewés de l'échantillon « biographies », les seuls qui ont changé d'employeur dans les 20 ans après la permanence sont les suivants :

<i>pseudonyme</i>	<i>raison évoquée de la mobilité</i>	<i>temps écoulé</i>	<i>université en 2010</i>
Zanetti	quitte son poste de lecteur en Jamaïque pour retourner en Nouvelle-Zélande. Il évoque le mal du pays	2 ans	Buckley
Gouri	quitte Brunel sentant que la situation financière de son département est menaçante	3 ans	Buckley
Kapu	quitte son poste de lecteur à Bangor car il est « invité » à postuler à Buckley	4 ans	Buckley
Prac	mécontente des conditions de travail à Westminster, où elle est <i>principal lecturer</i>	13 ans	Altham
Jisac	quitte son poste à Oxford voyant qu'il n'a pas de possibilité d'être promu professeur	18 ans	Buckley

Tableau 6 : Interviewés ayant effectué une mobilité externe après la permanence

Tous les autres interviewés occupent, au moment de l'entretien, un poste dans l'université qui les a recrutés comme permanents. Si les mobilités inter-institutionnelles existent dans les trajectoires post-permanentes des interviewés et des individus de la base « carrières », elles ne sont pas la norme. La forme de progression la plus usitée est en effet la mobilité hiérarchique au sein d'un même établissement. L'indice annuel de promotion entre les grades de *lecturer* et *professor* (122 individus concernés) s'élève à 8 %, soit plus du double de leur indice annuel de mobilité. Cet usage de la promotion correspond à un degré d'internalisation des mouvements de la main d'œuvre particulièrement élevé (71,4 % des mobilités sont internes).

Reste à voir si les individus qui font usage du canal du marché ont une carrière qui évolue selon des rythmes différents de leurs collègues. Pour cela, on peut calculer la proportion de *professors* chez ceux et celles qui ont effectué au moins une mobilité externe après la permanence et chez l'ensemble des permanents de la base :

	<i>ont effectué au moins une mobilité externe après la permanence</i>	<i>ensemble des permanents de la base (population de référence)</i>
ont atteint le rang de <i>professor</i>	29	44
ont atteint le rang de <i>professor</i> (%)	59,2 %	36,4 %
n	49	121
âge en 2010 (moyenne)	51	50
âge en 2010 (médiane)	49	48

Tableau 7 : Part des professeurs chez les individus ayant effectué une mobilité externe et chez l'ensemble des permanents

Parmi les individus ayant effectué au moins une mobilité externe depuis la permanence, les professeurs sont très sur-représentés (près de 60 % contre un peu plus d'un tiers pour la population de référence). Les moyennes et les médianes d'âge indiquent qu'ils ont le même profil d'âge que l'ensemble des permanents ; il n'y a donc pas de biais dû aux déséquilibres démographiques (un âge moyen plus élevé pouvant expliquer une part plus élevée de professeurs).

Ainsi, si la promotion reste le mode de mobilité le plus commun chez les permanents, les usages sociaux de la mobilité ne sont pas univoques. Ils ont en outre des effets sur le déroulement de carrière, puisque la progression par le marché mène plus souvent au grade le plus élevé.

c) Relations de travail : un encadrement rapproché les premières années, puis des écarts de statuts limités

Nous l'avons vu en chapitre I⁹³ : l'obtention d'un premier emploi permanent (poste de *lecturer* ou équivalent) suppose d'être en possession d'un minimum de « preuves » de ses compétences en enseignement (responsabilités pédagogiques, expériences variées) et en recherche (publications, financements de projets). Au moment du recrutement permanent, les

⁹³ Cf. pp.78-80.

profils professionnels atteignent un niveau d'homogénéité élevé. Il en est de même pour le statut : la différenciation statutaire est limitée. Les premières années de service des *lecturers* font l'objet d'une réglementation particulière, dont l'effet est de maintenir une forte homogénéité statutaire.

Le recrutement sur poste de *lecturer* ne garantit pas, officiellement, une quasi-sécurité de l'emploi. Celle-ci n'est en effet accordée qu'au terme d'une période d'essai (*probationary period*), qui dure entre trois et cinq ans selon les établissements⁹⁴. Au cours de cette période, la recrue rencontre annuellement un supérieur hiérarchique (*senior staff*) désigné comme conseiller ou tuteur (*advisor*), qui doit s'assurer que le travail fourni corresponde bien aux attentes institutionnelles⁹⁵. Ainsi, durant ces années d'essai, tous les *lecturers* sont traités selon une même procédure prévoyant un encadrement rapproché. Ils bénéficient d'un traitement spécial en termes de modalité de fonctions. À Buckley, par exemple, les *probationary lecturers* ont des charges d'enseignement allégées, soit pour pouvoir avoir le temps de publier des livres ou des articles, notamment à partir de leur recherche doctorale s'ils sont docteurs, soit pour terminer leur thèse s'ils ne le sont pas encore au moment du recrutement. De même, ils peuvent être exempts de responsabilités administratives jugées trop lourdes⁹⁶.

Si le système de la *probation* a pour fonction officielle de prévenir l'employeur du risque d'embaucher des individus incompetents, il a aussi pour effet de limiter le développement de différences statutaires au sein d'une même cohorte de recrutés. Une fois la période d'essai passée, les *lecturers* intègrent officiellement la main d'œuvre permanente, mais ils entrent également dans un univers moins réglementé et commun à la plupart de leurs collègues permanents. C'est donc surtout à partir de cette transition que l'hétérogénéité statutaire peut, en théorie tout du moins, s'accentuer.

Les différences de statut peuvent être très subtiles et peu verbalisées. Concernant les relations de travail, l'un des grands principes organisateurs est le « *loading game* » (Willmott

⁹⁴ Cette précaution est monnaie courante dans les universités britanniques, même si de fait peu de cas d'individus sont licenciés durant la *probation*. Les cas les plus incertains font l'objet d'une extension d'un an de la période d'essai.

⁹⁵ Ces attentes sont inscrites dans des documents appelés « *University Regulations* » à Buckley et « *Academic policies and regulations* » et « *Staff handbook* » à Altham.

⁹⁶ À Buckley, les *University Regulations* prévoient que « The probationer is not normally expected to take responsibility for major administrative activities during the probationary period and (s)he should not be over-burdened with such duties. »

1995, p.1015), la lutte autour de la répartition des tâches d'enseignement décrite dans le chapitre I (pp.84-90). Les différences fonctionnelles observées (en termes de temps alloué pour la recherche, par exemple) reflètent en partie des différences statutaires, car elles dépendent de négociations et de rapports de force entre chaque universitaire et son supérieur. Par exemple, le refus d'une décharge alors qu'elle est consentie à un collègue dont le profil professionnel et les accomplissements semblent équivalents peut s'expliquer par des positions différenciées dans les rapports sociaux au sein du département.

En ce qui concerne les dynamiques de carrière chez les permanents d'un même département, et notamment les décisions de promotion ou d'inclusion dans le RAE, il arrive que des enquêtés se demandent si, dans certains cas, elles n'obéissent pas à d'autres logiques qu'aux seuls critères des règles de progression. Chez Sugalo, qui constate avec dépit la progression hiérarchique de certains de ses collègues alors qu'il reste bloqué depuis 2002 au grade de *senior lecturer*, la dénonciation prend le pas sur la suspicion.

Encadré 4 : Une différenciation statutaire jugée injuste

La première prise de contact avec Sugalo, *senior lecturer* en psychologie à Altham, se fait suite à ma demande auprès de tous les membres des départements de sciences sociales et humaines de m'envoyer un CV. Voici sa réponse :

« *Hi Simon*

CV duly attached. As my anonymity is guaranteed as part of this project I'll happily supply you with additional info. I'm amazed that this project has been given permission in this school, given that I and others to my knowledge have no career. Look at the web CVs as to who has been promoted in this faculty and ask yourself why someone with my CV has been languishing on this point of the scale while people 15 years my junior and with little or no publications have been promoted above me. If you can't work it out I'll supply the answer. This is the norm here.

Regards, Sugalo »

Je le contacte rapidement pour pouvoir en discuter lors d'un entretien. À notre rencontre, je le laisse exposer le problème :

« When I came here, everything in the first three years was fine... And then, maybe after about two or three years, things started to go wrong. [...] X, a colleague of mine... well he was recruited here one year after I came, on the same grade. Both of us were senior lecturer. Quickly after his appointment – it's not his fault, but – they had a skill assumption, they just gave him excellent opportunities, whereas he had far fewer publications, etc. than me. And on every criteria, you know... And they came to him to say: 'Do you want to become research coordinator in the department?' No advertisement, nothing to account for! Then X became a principal lecturer as a result of that. »

Malgré sa production scientifique qu'il estime largement suffisante⁹⁷, Sugalo n'a pas été inclus dans le rapport du RAE de 2008 :

« *Last year despite coming with 3 published books, one of which was described by the American Psychological Association as stretching the frontiers of the discipline, plus 18 publications since 2001... I didn't get into the RAE. So we did crap in the last RAE.*

- *So do you know why you didn't get included into the RAE submission?*

- *Yes, they hate me! That's all it's about. »*

Être exclu du RAE a souvent des conséquences néfastes sur l'avancement de carrière. J'ai voulu savoir qui avait été responsable, au sein du département, de l'inclusion et de l'exclusion des individus au RAE. C'est le CV de son collègue X qui m'a fourni la réponse : « I managed, coordinated and wrote psychology's Research Assessment Exercise (RAE) bid. »

Depuis l'année de l'enquête, son collègue X a été promu *professor*. Sugalo est resté au grade de *senior lecturer*.

Son collègue X n'a jamais donné suite à mes sollicitations pour l'interviewer et il est donc difficile de reconstituer de manière satisfaisante la séquence d'événements qui peut expliquer cette différenciation statutaire entre les deux protagonistes. On retiendra toutefois que peut exister le sentiment que les « règles » du jeu sont faussées.

Ainsi, la différenciation statutaire est contenue durant les années de *probation* par une prise en charge égalitaire, puis peut s'accroître par la suite. Elle reste toutefois relativement limitée pour la plupart des post-permanents. Seule une minorité parvient à se détacher plus nettement en entrant dans une troisième phase de carrière dont les règles du jeu sont bien particulières.

*

Parce qu'elle correspond à un espace de concurrence fermé auquel une partie des individus n'a pas accès, cette seconde phase de la carrière peut s'assimiler au modèle du marché interne constitué d'emplois primaires (Doeringer et Piore 1971). Le degré de dualisme du marché du travail universitaire britannique est élevé. Il est plus fort à Buckley qu'à Altham : les données de HESA (2010) révèlent qu'un tiers de la masse salariale dans cette université est employée sans avoir accès à la permanence. Toutefois, s'arrêter à cette

⁹⁷ Son CV contient une liste de 37 références d'articles dont il est l'auteur ou le co-auteur. Celui de son collègue X en compte 21. Selon les critères qu'il utilise pour se comparer à Brodius (c'est-à-dire en termes purement quantitatifs), la différence est notable. Il serait sans doute risqué de s'en tenir là.

conclusion reviendrait à ignorer une spécificité non négligeable du cas britannique : l'existence d'un espace de concurrence restreint dans lequel évoluent des individus dont le statut au travail permet de négocier leurs conditions de travail et leur rémunération.

3) L'élite statutaire : un espace de concurrence perméable aux logiques marchandes

Au sein de la main d'œuvre permanente, un petit nombre d'individus occupe un statut au travail qui se différencie notablement de celui de leurs collègues. Tout d'abord, ils peuvent bénéficier de traitements particuliers, voire exceptionnels, de la part de leur université et ont le pouvoir de négocier leurs conditions de travail. Ensuite, ils entretiennent un rapport au marché de l'emploi bien particulier. Ils peuvent, enfin, exercer certains pouvoirs dans l'organisation du travail et sur la reproduction locale du corps académique.

L'élite statutaire a un périmètre restreint et concerne une minorité d'individus. Toutefois, les enjeux des mobilités, des rôles et des ressources à ce niveau statutaire sont suffisamment élevés pour que son analyse soit considérée comme incontournable pour décrire l'espace des positions statutaires des universitaires au Royaume-Uni.

Trois pratiques sont révélatrices des enjeux de la mobilité et du traitement des individus qui évoluent dans cet espace. Il y a tout d'abord la menace de démission, dont le but est de négocier une promotion ou une amélioration des conditions de travail. Celle-ci donne à voir la nature particulière de la relation d'emploi, car son issue dépend des rapports de force en jeu. Elle peut se voir comme la variante universitaire du phénomène du *hold-up*⁹⁸ qu'O. Godechot (2006) a pu observer dans l'industrie financière, et qui consiste à négocier des conditions de travail en menaçant de partir de la firme avec des actifs transférables. Ensuite, la pratique de l'invitation, dont la forme la plus marchande est le débauchage (*head-hunting*), est l'indice d'un positionnement dans un micro-marché de professionnels fortement convoités par des recruteurs en concurrence les uns avec les autres. Enfin, la pratique du *buy-out*, qui consiste à obtenir une décharge pédagogique en l'échange du versement d'une partie du budget d'un projet de recherche, est révélatrice d'une position de force dans les rapports de pouvoir au sein du département.

⁹⁸ Précisons que si ce terme est utilisé à la fois par les acteurs de la finance et les économistes (Godechot 2006, p.2), il n'est pas utilisé, à ma connaissance, par les universitaires britanniques.

Un individu disposant de ces trois possibilités de négociation peut très bien ne pas en faire usage. Il est, pour cette raison, difficile d'identifier précisément le périmètre de cette élite statutaire à partir de la seule observation des trois pratiques de la menace de démission, de l'invitation et du *buy-out*. La tâche est d'autant plus difficile que les pouvoirs de *hold-up* et de *buy-out* ne vont pas toujours de pair : une même personne peut théoriquement négocier dans une même année un *buy-out* et faire une tentative de *hold-up* infructueuse. Il en est de même avec la pratique de l'invitation : elle ne détermine pas mécaniquement les chances de succès au *hold-up*, par exemple.

Dans tous les cas, leur recours révèle des situations hors du commun où les règles du jeu diffèrent nettement de celles qui s'appliquent ailleurs. C'est leur présence et l'issue des négociations qu'elles engendrent qui distinguent l'élite statutaire des autres espaces de concurrence.

a) Une relation d'emploi perméable au marché : « *hold-up* », débauchage et salaires dérégulés

Des rapports sur les politiques d'emploi des universités défendent la nécessité d'adopter une attitude « proactive » des unités en charge des « ressources humaines » (Archer 2005; D. Warner et Crosthwaite 1995; House et Watson 1995). Ce discours, relayé aussi bien par les agences du gouvernement (Metcalf et al. 2005; HEFCE 2002) que par les organes professionnels des ressources humaines de l'enseignement supérieur (Brockett 2008; Holbeche 2012), est révélateur d'une disposition des universités à entrer en concurrence les unes avec les autres pour des « talents ». Pour les auteurs de ces rapports, l'un des défis auxquels doivent faire face les universités britanniques est celui du maintien en poste des employés (« *staff retention* »).

Les employeurs peuvent être à l'initiative de pratiques *a priori* réservées à des marchés du travail fortement dérégulés, par exemple en ayant recours au débauchage (*head-hunting*). Les rumeurs circulant sur les jeux des chaises musicales pendant les mois précédant l'évaluation du RAE ne manquent pas et une revue des articles du *Times Higher Education Supplément* en révèle la dimension symbolique⁹⁹. L'étendue de cette pratique est difficile à

⁹⁹ Voir par exemple l'article « *Poachers eye rich pickings amid the RAE's pockets of excellence: Research stars at teaching-led universities may be headhunted by the elite* » (Corbyn 2009) ou la réaction de David Watson publiée l'année précédente : « *Use of headhunters to fill top jobs is 'morally lazy'* » (Newman 2008).

estimer. Un rapport sur les impacts du RAE indique toutefois que la quasi-totalité des 30 *Vice-Chancellors* interrogés déclare avoir perdu des employés réputés pour leur recherche, suite à une offre plus attractive par une université concurrente (Georghiou et al. 2000, p.43).

Les entretiens dont je dispose permettent d'étudier des cas concrets plus ou moins spectaculaires. Zanetto explique comment il est arrivé à Buckley, sur un poste de *professor* au département d'histoire :

« I mean it's not just me saying: 'I want to move. Let's move.' It's the other place that has to say: 'I want to have you.' [...] I was very happy at University X. I had very good colleagues, the area is terrific... But Buckley approached me. So I was head-hunted for this position. »

Même s'il fait l'objet d'une tentative de débauchage, il n'est pas seul sur le poste à pourvoir. Il passe le cap de la pré-sélection et n'a plus qu'un concurrent à ce stade. Il est finalement recruté. Qu'est devenu l'autre ?

« In fact he took my old job at University X [...] We both applied for Buckley. He didn't get Buckley; I did. [Then] this job opened up in University X. I approached him to apply for that and he got that. At that sort of level there's a bit of merry-go-round. »

Avant d'être recruté à Buckley, Zanetto était le directeur du département d'histoire à l'université X. Pour pourvoir son poste devenu vacant, il a lui-même sollicité son concurrent. Ce cas de débauchage suivi d'une invitation est constitutif d'un mécanisme bien connu des acteurs, qu'ils assimilent à un jeu des chaises musicales. Le poste vacant après le débauchage est ensuite pourvu par quelqu'un qui, à son tour, laisse son poste vacant¹⁰⁰.

Le pouvoir des membres de l'élite statutaire leur permet également d'être à l'initiative de transactions atypiques, par exemple le *hold-up*. Celui-ci vise à négocier ou renégocier, par la menace d'une mobilité externe, des conditions d'emploi en vue de les améliorer¹⁰¹. Voici comment Gouro, 38 ans, *associate professor* au département de *politics* à Buckley depuis 2004 explique cette pratique, qu'il n'a pas « encore », dit-il, tentée :

« What everyone else does when they want to get a professorship is to apply for a chair somewhere else, even if they don't really want to move. That's how you play the academic game. It's easier to get a chair

¹⁰⁰ Il serait intéressant de savoir quels sont les comportements les plus courants des universités lorsque survient un débauchage. Elles ont en effet trois options : ne pas reconduire le poste, le pourvoir en interne par la promotion d'un individu de rang inférieur, ou procéder à un recrutement externe. On pourrait alors savoir si la vacance de poste se propage au sein de l'université ou dans l'élite statutaire.

¹⁰¹ Cette pratique n'est pas un tropisme britannique. Elle existe, avec des modalités différentes, en Allemagne, sous le nom de *Bleibeverhandlung* (Friedberg et Musselin 1989, pp.462-463) et aux États-Unis. Une différence fondamentale avec le cas allemand réside dans le fait que jusqu'en 2001, le *Bleibeverhandlung* était le seul moyen de progresser pour la catégorie de personnel concernée.

outside your department than within the university you're working. [...] Therefore lots of people who want a chair would just try to 'short-circuit' the internal promotion process. The idea is to get offered a chair somewhere else and then to go to your Vice-Chancellor and say: 'Look, the University of Whatever-it-is-down-the-road has offered me a chair. What are you gonna do about it?' And at that point you hope that the VC says: 'Well, I'm gonna offer you a chair; stay here.' So it's a bit of a poker playing. I haven't done it yet; but most people do it in some phase in their career. It's a very prevalent mode of career progression within Britain. [...] It works if you are an RAE asset. [...] the VC would be mad to lose you... I've seen people doing it and failing. »

Il s'agit, dans le cas fictif qu'il décrit, d'obtenir une chaire professorale dans sa propre université en s'appuyant sur une offre obtenue chez une université concurrente, c'est-à-dire sur le marché externe. On peut toutefois imaginer que le *hold-up* soit utilisé pour tenter de négocier un niveau de rémunération plus élevé ou des conditions de travail plus avantageuses (moyens de recherche supplémentaires, décharges administratives ou pédagogiques, personnel assistant, etc.).

Le « court-circuit » du système de promotions interne dont parle notre enquêté présente des points communs et des différences avec le phénomène du *hold-up* qu'O. Godechot (2006) a pu styliser à partir de l'observation d'un cas exemplaire dans l'industrie financière¹⁰². Dans les deux cas, il s'agit de pratiques limitées à un nombre restreint d'individus. Elles supposent certaines conditions de possibilités communes, notamment la maîtrise d'actifs transférables.

Dans un cas, c'est la maîtrise de capitaux scientifiques, économiques et sociaux qui permet à l'universitaire de jouer sur le caractère menaçant de son départ. Une démission ne représente pas uniquement le départ d'un individu, ou celui d'une renommée scientifique dont les effets peuvent être bénéfiques pour l'unité (attrait d'étudiants ou de doctorants, visibilité, etc.). Elle représente aussi le départ d'un volant de publications à paraître, d'un portefeuille de projets de recherche en cours de financement, ou de liens personnels avec des partenaires scientifiques ou économiques¹⁰³. Dans le cas de la finance les actifs transférables sont des « quasi-droits de propriété sur les actifs collectifs de l'entreprise, droits de propriété implicites qui, dans certaines conditions, permettent à la fois la légitimation des prétentions salariales et

¹⁰² Je n'ai pas eu l'opportunité d'étudier, comme l'a pu faire O. Godechot, un cas concret de *hold-up*, même à travers des récits de personnes plus ou moins impliquées. Il est vraisemblable que certains de mes enquêtés l'aient tenté mais n'en aient pas spontanément parlé lors de l'entretien. Si ces entretiens étaient à refaire, une question à ne pas rater serait évidemment de leur demander s'ils ont eu recours à la menace de démission lors de tel ou tel changement de poste, ou à quelque moment de leur carrière.

¹⁰³ L'enquête de cette thèse n'a pas été effectuée dans des disciplines scientifiques où la recherche appliquée est plus courante. Toutefois on peut aisément imaginer que des inventions potentiellement brevetables ou valorisables par des unités de transfert de technologie représentent un actif supplémentaire dont disposent certains chercheurs de ces disciplines (Owen-Smith et Powell 2003).

la génération d'un rapport de force susceptible de les imposer » (Godechot 2006, p.2). Les chefs de salle par exemple, de par le contrôle qu'ils exercent sur les activités dérivées actions et leur capacité à entraîner une équipe avec eux chez une banque rivale, sont les mieux positionnés pour réussir un *hold-up*.

Dans les deux cas, la relation de dépendance qui relie l'employeur à l'employé constitue une importante condition de possibilité du *hold-up*. Cette dépendance tient au fait que l'employé est détenteur d'actifs à l'état incorporé dont l'employeur ne peut bénéficier que tant qu'il consent à rester. La pratique revient alors à mobiliser le marché externe pour négocier une promotion interne ou de meilleures conditions de travail. Elle permet de faire jouer des mécanismes de prix pour renégocier le statut au travail sans avoir à effectuer de mobilité externe.

Enfin, le grade de *professor* fait l'objet, depuis une dizaine d'années, d'une régulation salariale à part, où l'encadrement des salaires n'est plus effectué par un système d'échelons, comme pour les autres grades, mais par une indexation à un salaire minimum. Ainsi, depuis 1987, « [a]t the level of (full) professor universities are not constrained by any externally established maxima for salary determination, so that pay can be driven up by recruitment or retention pressures. » (Shattock 2001a, p.73). L'accès au professorat, s'il ne garantit pas automatiquement une entrée dans l'élite statutaire, donne la possibilité d'échapper à la contrainte des conventions collectives et ainsi revendiquer ou proposer un niveau de rémunération élevé. À titre d'exemple, les données issues du questionnaire « Al-Bu » révèlent que la rémunération brute annuelle (*gross basic annual salary*) de certains professeurs dépassait les 80 000 £¹⁰⁴. Si le salaire ne fait pas le statut, la possibilité de négocier la rémunération salariale a des conséquences sur le fonctionnement du micro-marché de l'élite statutaire. Premièrement, elle permet aux employeurs de faire des offres salariales très élevées pour capter ou retenir certains individus. Deuxièmement, elle rend possible la mise en équivalence entre statut au travail et rémunération, ce qu'un encadrement des salaires réduirait considérablement.

Ainsi, tout à l'opposé de la pré-permanence, la répartition des risques économiques est à l'avantage de l'employé. Ce dernier peut ou non s'emparer de cette situation en acceptant une offre de recrutement externe ou en entrant en négociation avec son employeur. Divers modes

¹⁰⁴ Ce chiffre exclut les primes et les rémunérations parallèles.

de mobilité se dessinent alors. L'association de mobilités externes à des formes atypiques d'appariements constitue l'un des mécanismes permettant au micro-marché de l'élite statutaire de fonctionner selon un mode bien particulier.

b) Types d'appariements et modes de mobilité : un micro-marché où l'on « chasse » des capitaux scientifiques ?

Des travaux datant des années 1950 identifiaient déjà, aux États-Unis, une catégorie d'universitaires dont la mobilité et les modalités d'appartenance identitaires se distinguaient de celles de leurs collègues. Les « *cosmopolitans* », davantage attachés à leur discipline qu'à leur département, étaient plus mobiles que les « *locals* » (Gouldner 1957; 1958). Même s'ils peuvent être critiqués pour leur tendance à mêler les « étiquettes indigènes » et les « notions 'savantes' » (Bourdieu 1984, pp.23-24), ces travaux ont le mérite de signaler une coupure entre deux pratiques de mobilités bien distinctes. L'analyse des mobilités de l'élite statutaire suggère une explication plus matérialiste que celle de Gouldner, davantage basée sur la nature de ce qui est échangé au cours d'une transaction sur le marché du travail que sur les attitudes plus ou moins loyales des individus à l'égard de leur institution de rattachement.

L'élite statutaire se définit en grande partie par l'existence de mécanismes d'ajustement entre l'offre et la demande qui sont absents dans les deux phases de carrière présentées précédemment. La mobilité obéit à des pratiques de mise en relation bien particulières. Les rencontres entre recruteurs et recrutés ne se font plus par offre d'emploi publique suscitant des candidatures individuelles, mais par des sollicitations, de la part des recruteurs, auprès de potentiels futurs collègues. Ces sollicitations s'observent dans la pratique de l'invitation, dont les formes varient du débauchage (*head-hunting*) à un maquillage du processus de recrutement impersonnel :

« there's always a reaction from universities when you are headhunting one of their staff, but as they are headhunting some of your staff at the same time, you know, it's fair game. » (Mr. Brunett, *ex-Registrar*, Buckley)

Si l'on reprend les expressions des enquêtés, il arrive ainsi d'être « invité » à postuler pour un poste ou, dans des conditions plus exceptionnelles, d'être « chassé » ou « acheté ». Il est intéressant de s'attarder sur le cas de Jisaco, *professor* et *head of department* de philosophie à Buckley au moment de l'enquête. Il voit sa carrière comme un cheminement jalonné de sollicitations, d'opportunités qui lui sont venues sans qu'il n'en ait eu l'initiative.

Encadré 5 : Une mobilité sans initiatives ?

La carrière de Jisaco est un exemple d'insertion particulièrement prématurée dans le cercle restreint des universitaires très convoités. Jeune philosophe brillant diplômé d'*Oxbridge*, il produit une thèse en un temps record (en quatre mois, à partir de son mémoire de *Bachelor*) et est cité par l'un des plus éminents philosophes de l'époque comme étant son meilleur étudiant, ce qui lui vaut une réputation de jeune étoile montante, mais qui lui impose également d'être à la hauteur. Les années qui suivent semblent confirmer les prédictions sur son talent de philosophe : il publie rapidement trois articles dans des revues internationales prestigieuses et trouve un premier poste de cinq ans dans une université prestigieuse (ici appelée W), en pensant y rester :

« Three months after starting in W, there was a tenured tutorial fellowship advertised at X. I didn't apply for it, because I thought I had only just started in W: 'I can't apply for another job after three months.' [...] I didn't apply because I thought it was improper to apply. If you've just taken up a 5 year job, surely, you must do at least two years of the 5 years in order to actively pursue another job. But then I got a letter from one of the people at X inviting me to apply for the job. Now this changed the situation in my mind, because I thought: 'Well, I haven't pursued this, they've invited me to apply'. So I asked various people in W and X what they thought. Was it OK, was it not OK... And the advice I got was: 'Of course it's OK. You should apply'. So I did it and they offered it to me. »

Ainsi, dans sa première année de carrière professionnelle en tant qu'universitaire, moins d'un an après sa soutenance, et à l'âge de 25 ans, il est recruté par invitation. La suite de sa carrière présente une phase de latence où il reste 18 ans sur son poste à X, puis une ascension statutaire spectaculaire qui se déclenche au moment où il décide de rejoindre l'université Y au grade maximal de *professor*. Il a alors 44 ans¹⁰⁵.

« So I went to Y and my expectation was that I would remain in Y for the rest of my career, because I was 44 years-old, I had a professorship in a good university in the city that I lived in. So it was the perfect situation. And my apartment is walking distance from Y. It couldn't be a more perfect situation. »

Deux ans après cependant, il est approché par la prestigieuse université Z pour postuler à l'une des chaires les plus renommées du pays, qui existe depuis le XVIII^e siècle. Cette offre ne va pas de soi et ne se réduit pas à une séquence de formalités administratives inintéressantes. Il m'explique comment, concrètement, dès la première prise de contact, cette offre lui est présentée, et comment se passe l'entretien de recrutement :

« I was approached and basically asked if I wanted it.

– Was it like... just an offer?

– What they said was: 'We've advertised. We have a shortlist of three. But the appointing committee doesn't really want to appoint any of the people on the shortlist. You haven't applied. If you apply, we will guarantee that we will put you on the shortlist.' And all the indications were that if I applied I would get it. They couldn't say it to me in similar words, but there was a clear implication that I would be offered it if I put my name forward. [...] the interview was a joke. I mean it wasn't serious. It was so obvious from the interview that I'd already got it. They didn't ask me any challenging questions at all. »

La proposition faite, il n'a pas médité longtemps :

¹⁰⁵ La moyenne d'âge à l'accès au professorat est de 45 ans pour les 44 professeurs de la base « carrières ». Comme cette mesure porte sur un processus en cours, elle sur-représente les carrières les plus rapides. L'âge moyen de l'échantillon sera sans doute, à terme, plus élevé.

« in any case, who in their right mind is going to say no to the offer of the Golden¹⁰⁶ professorship? [...] Getting one of these named chairs was sort of the culmination of one's philosophical career. So I said yes. »

Pourtant, il s'y sent vite mal :

« I felt rather ill at ease and unwanted and isolated, sitting on this throne in Z. [...] Z is a notoriously unfriendly institution. [...] I didn't feel part of it. I felt like a complete outsider. And I didn't enjoy it. And it was known, I think, that I wasn't enjoying. I mean, people in the profession in the UK, I'd meet people at conferences and they would say: 'How is it in Z?' and I would say: 'Well, it's terrible. I don't like it.' And the news of this obviously travelled and I was approached by Buckley. And Buckley said: 'Well, you know, why don't you come to Buckley? If you don't like it in Z, come here and we'll make you a very attractive offer.' And my feeling then was that if I was going to resign a named chair in Z to come to Buckley, I would only do it if it was financially very, very, very advantageous¹⁰⁷. Because I felt that I was losing a lot in prestige by coming here and that I had to gain in other ways, otherwise I wouldn't do it. Well, Buckley then did make me an extraordinary offer in financial terms. So I was much better off than I'd been in Z. And also much less teaching. So it seemed like a great deal. [...] I also felt: 'Well I had the chair in Z. Whether I had it for 2 years or 20 years, it doesn't matter. The important thing was to have held it at some point in one's career. »

Les négociations sur le salaire et les conditions de travail se font directement avec le *Vice-Chancellor* de Buckley et aboutissent sur un accord verbal. Le tour est joué, ou presque :

« But they also said that they couldn't just offer it to me, that they would still have to advertise the job. But it was clear that advertising was not a serious thing, because in effect it had been decided. So they did advertise it, only very briefly. I think they did get some other applications, but no other serious applications. So they convened the electoral board. [...] so I had the interview just 30 minutes. When the interview finished, they said: 'Would you wait outside?' I waited outside and 5 minutes later a secretary came and gave me a letter of appointment. »

À aucun moment de sa carrière, il n'aura eu recours à la promotion : sa mobilité est exclusivement externe. Comme il le souligne, il n'a réellement postulé qu'une fois :

« So it's a strange thing, I mean, you know... Six years ago, I was in X. So I went from X to Y, to, Z, to Buckley... None of this was planned. Just a series of moves. The Y job I actually applied for; I really wanted that. But the Z and the Buckley really were by invitation. [...] None of this was the part of a grand plan. When I think about my career, the way it feels to me is that everything I've done has just been in response to offers that have been made to me. Offers that I have not solicited usually, that have just appeared out of the blue. And I always thought: 'Oh, all right, I'll do it then'. »

Le futur de sa carrière est encore partiellement indéfini. Il dit chercher à retrouver une certaine stabilité, mais est prêt à la troquer contre un poste encore plus prestigieux :

« What I feel is that I've made a lot of moves in the last few years and I need not to move [rires]. I mean it would be good to have a period of stability where I'd remain in the same place for more than two years. I mean, you know, it's been two years and two years and two years and I need to stay. It's very unsettling to move all the time. I mean the advantage with moving all the time and one reason why people do it is that it's just the only way to get a pay rise as a professor. Because every time you move, your salary goes up, often quite substantially. [...] I think it's also true in my own case that I have now been at almost all the obvious institutions in the UK: Y, Z, X, Buckley... I've been in all these places. If I

¹⁰⁶ Pseudonyme.

¹⁰⁷ Les données de la base « questionnaire », qui inclut 24 individus de Buckley, indique que certains professeurs gagnent plus de 80 000 £ par an, ce qui permet de ce faire une idée de l'offre faite à Jisaco.

were now to move it would either have to be a move back to a place I was before (X or Y), or it would have to be a move to the States. In many ways a move to America would be the natural move.

- Natural?

- I mean there are superb departments in the States. The philosophical profession in the States is far far stronger than it is in the UK. The vast majority of the top philosophers in the world today are working in the States. They're either working in the States or they're working in X, essentially. So I think if I were having to move, it would almost certainly be to the States. »

Jamais promu, presque toujours invité : la carrière de Jisaco s'est principalement construite selon les règles bien spécifiques du recrutement et de la mobilité propres à l'élite statutaire. Son cas a l'avantage de montrer que dans certaines conditions, un individu peut atteindre l'élite statutaire sans pour autant être en fin de carrière ou occuper un grade hiérarchique supérieur.

Les universités les plus prestigieuses du Royaume-Uni l'on « invité ». Qu'ont-elles recherché ? La nature de ce qui est échangé lors des transactions économiques du marché du travail (recrutements, promotions) se pose avec une acuité particulière lorsqu'elles ont cours dans l'élite statutaire. Capacités ou capitaux ? On peut se demander si dans ce micro-marché, la transaction ne porte pas moins sur la force de travail à venir que sur les capitaux scientifiques qu'il détient à l'état incorporé (citations, publications récentes, renommée internationale pouvant attirer étudiants et fonds de recherches, etc.). Si cela est le cas, les dynamiques de rencontre entre l'offre et la demande au sein de l'élite statutaire échapperaient à la définition de l'échange sur le marché du travail sur laquelle la plupart des sociologues s'accordent. Pour B. Reynaud (1992), « [l]orsqu'un employeur passe un contrat de travail, il achète, non pas la livraison du produit, mais le droit de disposer de l'effort du salarié, pour une durée fixée contre un salaire. » Pour P. Steiner, c'est la même chose : la transaction porte « sur la capacité de travail de l'individu vivant » (2012, p.68).

Comment les intéressés perçoivent-ils leur « valeur » sur le marché du travail ? Zanetto, autre interviewé de Buckley rompu à l'hypermobilité et aux négociations, donne un exemple, tiré de sa carrière, d'investissement d'une université dans ce qu'il appelle la « contribution RAE » :

« A friend of mine... a colleague who I was working with invited me to apply for a position at [his] University. [...] There were not many applicants. The job was a targeted one and it was for an RAE

position.

- What do you mean by that?

- Well, that my research was sufficiently good for the RAE strategy. So they wanted to appoint a research-active person with a strong RAE contribution. So it brought me in I guess... They bought my research. And I think it's the case for most senior positions. »

À en croire Zanetto, les recruteurs n'ont pas acheté de la capacité de travail, mais les capitaux accumulés de son travail passé. Devant ces données, on ne peut ignorer la thèse de la marchandisation (*commodification*) du travail universitaire qu'une partie de la littérature sur l'enseignement supérieur britannique a développée (Harley 2000; Willmott 1995). Celle-ci est définie comme « the transformation of relationships into quasicommercial relationships with an emphasis placed on the economic activity of buying and selling » (Adcroft et Willis 2006, p.52). Les propos de Zanetto semblent parfaitement alimenter cette thèse. De même, les entretiens des universitaires d'Altham et de Buckley fournissent de nombreux extraits où leur travail – notamment la recherche – est envisagé sous l'angle du produit fini (« *research output* ») ou de la « contribution » vis-à-vis du RAE. Toutefois, la clarification des mécanismes à l'œuvre dans les transactions associées à la mobilité de l'élite statutaire permet de qualifier avec plus de nuance le phénomène observé.

Car en effet, tous les cas de transaction ne sont ni un simple achat d'un capital sans attente de travail à venir, ni un simple investissement dans une force de travail sans considération de la valeur (parfois quasi-monnaire) des capitaux incorporés du recruté. Seulement dans certaines conditions exceptionnelles peut-on considérer que l'échange porte principalement sur les actifs transférables des individus, comme par exemple au plus fort de la période d'évaluation du RAE¹⁰⁸. Sans doute peut-on, dans ce cas extrême, considérer ces mouvements de main d'œuvre comme de pures transactions d'un marché d'actifs transférables, similaires en de nombreux points à celles qui ont cours sur les marchés de transfert¹⁰⁹. Mais en règle générale, si les capitaux incorporés de l'élite statutaire peuvent intéresser les universités, leur capacité de travail ne doit pas pour autant être sous-estimée : on attend aussi d'eux qu'ils

¹⁰⁸ Durant les quelques semaines précédant le RAE de 1996, le marché des transferts académiques a été particulièrement actif (Hare 2003, p.58). Les débats suscités par cet engouement ont abouti à une règle d'embargo au recrutement (appelée « *one-year rule* ») durant l'année précédant l'exercice à venir (Georghiou et al. 2000, p.43).

¹⁰⁹ Précisons tout de même que sur ce type de marchés, dont le marché du footballeur est un exemple bien connu, le transfert est bien souvent accompagné du versement d'une somme à l'ancien employeur, ce qui n'est pas le cas dans le monde universitaire.

montent et coordonnent des projets de recherche, remplissent un rôle de leader local (directeur de département, président de comités divers), établissent de nouvelles relations avec des universités au niveau international, etc. Les recruteurs, lorsqu'ils nomment un individu pour occuper un poste, estiment simultanément « la valeur actuelle » du candidat et « la force de travail à venir » (Musselin 1996, p.203). Par conséquent, il faut sans doute voir la mobilité de l'élite statutaire comme le produit d'achats portant *à la fois* sur des capitaux directement valorisables et sur une capacité de travail, ces deux dimensions étant plus ou moins prises en compte selon les besoins des recruteurs.

Si l'on revient à la comparaison entre les transactions de l'élite statutaire universitaire au Royaume-Uni et celles des opérateurs financiers analysés par O. Godechot, il apparaît que le caractère hybride de ce qui est échangé constitue un point commun supplémentaire à ceux qui ont été identifiés plus haut. Dans le premier cas, la transaction (même dans le cas extrême d'une renégociation suite à un *hold-up* réussi) porte simultanément sur des capacités de travail à venir et sur des actifs transférables. Dans l'autre, elle porte à la fois sur la personne et sur les actifs de l'entreprise qu'elle emporte :

« Les opérateurs ne partent pas seuls. Lorsqu'ils démissionnent, ils partent avec leur corps, lieu de déposition d'un ensemble d'actifs qui leur donnent une grande valeur sur le marché du travail. Ils partent avec de l'information, des savoirs, des savoir-faire. Ils partent avec des clients. Ils partent avec des équipes. Ce marché du travail est donc fondamentalement double. Il est à la fois marché des personnes et marché de ce qui est emporté par les personnes. Ce qui fait la valeur du transfert doit plus être cherché dans les actifs transférés que dans les compétences intrinsèques des personnes qui portent ces actifs. » (Godechot 2006, p.20)

Ainsi, dans les deux cas, nous avons affaire à « un micro-marché dont le niveau est déconnecté par rapport aux autres marchés du travail » (p.12)¹¹⁰. En effet, en raison de la double nature de l'échange et de l'atypie des modes d'appariement prépondérants au sein de l'élite statutaire, on peut conclure que, sur ce micro-marché, le rapport salarial tend davantage à se confondre avec un rapport marchand que dans la pré-permanence et, *a fortiori*, dans la post-permanence.

¹¹⁰ Ce que notre enquête sur les universitaires britanniques interdit, faute de données, d'avancer, c'est que ce micro-marché repose davantage sur les compétences individuelles que sur les actifs transférables ou *vice versa*. À ma connaissance, cette question n'a pas fait l'objet d'enquête pour le cas britannique. Il serait nécessaire d'enquêter auprès de membres de jurys de recrutement, ainsi qu'auprès de *Vice-Chancellors* dont le rôle de recruteur a considérablement augmenté depuis les années 1990 (Georghiou et al. 2000, p.43).

c) Relations de travail : quand l'employé prend le contrôle des ressources matérielles

J'ai entendu parler pour la première fois de la pratique du *buy-out* très tôt dans mon enquête, lors d'un entretien avec Nera. Au moment de notre rencontre, elle était *research fellow*¹¹¹ au département de *politics* à Altham, et envisageait de passer sur un contrat de *lecturer* pour améliorer sa situation d'emploi, jugée trop incertaine. C'est en pensant à sa progression de carrière qu'elle fut amenée à parler du *buy-out* :

« for me, the best scenario in this institution is to switch somehow to the teaching contract stream, which has lots of implications that I'd probably have better time to do research, etc. And it's a teaching-heavy university in any case. That will probably give me some security and if I have already a funding, I can buy myself out some teaching.

- How would it be possible?

- Well, like now, I have my 80% funded by the project. Suppose I get a lecturership tomorrow (it won't happen, but...) maybe with the same money I can buy me out 50%. So I do 50% less teaching. The other 50% would be for a part-time teacher. It's definitely increasing the casual labour [rires] which is not good, but that's how you can do it. [...] If I get the teaching post, I would be in a position to negotiate to buy myself out some teaching. Then I can keep time for research, etc. [...] About buy-out, if you talk to anybody in every British university everyone says the same. Those people who've been very active in producing things, they usually have funding, and they have bought out someone for teaching, for maybe 6 months, a year... »

Si Nera était, comme elle le dit si bien, « en position de négocier » un *buy-out*, elle le ferait sans doute. Mais il lui est inaccessible, sans doute en raison de sa situation d'emploi. En revanche, sa collègue Praca, *professor* au moment de l'enquête au département de sociologie, est experte dans l'art du *buy-out*. Elle livre le même type d'explication, mais rappelle, ce qui pour elle est une évidence, que l'accès au *buy-out* est limité :

« I was bought out in University X 100% of my time for five years. [...] When you are successful in bringing in research money, a proportion of that money is used to buy out your teaching time. So what happens is that they simply pay somebody else at your level to do your teaching. [...] And obviously you couldn't have situations where all of your staff were bought out [rires]. »

La fixation de cette limite est d'abord contingente au succès des membres du département dans l'obtention de crédits de recherche. Elle peut également dépendre, comme c'est le cas au département de sociologie de Buckley, de l'arbitrage du directeur de département, qui ne concède pas systématiquement le droit au *buy-out* à tous ceux qui ont obtenu un financement. Les usages du *buy-out* varient en effet selon le contexte institutionnel.

¹¹¹ Une précision est nécessaire : employée en qualité de chercheuse, Nera a également un service d'enseignements à assurer.

Si les entretiens menés à Altham et à Buckley indiquent que le *buy-out* est présent dans les deux établissements, les statistiques du personnel permettent d'avancer qu'il est nettement moins fréquent à Buckley¹¹².

La mise en place en 2005 de la méthode du *full Economic Costing* (fEC) dans le financement de projets par les *Research Councils* contribue à amplifier le *buy-out*. En effet, cette nouvelle approche des coûts¹¹³ prévoit qu'un financement de projet de recherche doit couvrir la totalité des frais encourus, y compris les frais de temps de personnel investi dans le projet.

« What you had before the fEC, was an overhead, which was the cost of the grant, plus 20% overhead. And that was then at discretion of the budget holder – not the grant holder, but the Head of Department – on how that was spent. It could have been spent on buying personnel to teach. But it wasn't formally for that. fEC was a completely different thing, because the Head of Department is obliged to the Research Council to release this person a certain percent of his time, because that's what Research Council is paying for. » (*dean* de la faculté des sciences sociales, Altham, février 2010)

Le fEC est un dispositif de financement qui présuppose des pratiques de *buy-out*. Le porteur du projet (appelé *principal investigator* ou *lead researcher*) a le contrôle exclusif d'un budget :

« in the UK as an academic, you can take your research grants with you. The research grant doesn't stay with the university; it goes with the lead researcher. » (*Praca, professor* en criminologie, Altham)

En tant qu'interlocuteur privilégié avec l'organisme financeur, il dispose d'un pouvoir de négociation accru face à son département. Le financement par projets est donc un mécanisme facilitant la constitution de l'élite statutaire et la capacité d'« entrepreneurs de la recherche » (Hubert et Louvel 2012, p.19) dont disposent les « *big men* » de la science (Jouvenet 2011, p.242).

Que le fEC amplifie la pratique du *buy-out*, et, corrélativement, le recours à des enseignants temporaires, semble en totale contradiction avec ce que prédit le syndicat UCU, qui se réjouit en affirmant que « le fEC devrait nous fournir un moyen de stabiliser la situation de l'emploi des chercheurs qui passent souvent de CDD en CDD » (Wharton 2006, p.42).

¹¹² En effet, les sources de HESA (2011) indiquent que la main d'œuvre temporaire est beaucoup moins mobilisée pour occuper des postes d'enseignement à Buckley (66 personnes concernées) qu'à Altham (243 personnes concernées).

¹¹³ Voir Camerati (2009) pour une présentation plus détaillée.

On peut aisément comprendre en quoi le *buy-out* participe à la constitution de l'élite statutaire. Cas particulier de transaction économique entre un département et l'un de ses membres, il met en scène l'échange d'une décharge d'enseignement contre des crédits de recherche dont dispose l'universitaire. Le *buy-out* place, de cette manière, le détenteur d'un crédit de recherche dans une position analogue à celle d'un acheteur de main d'œuvre, même si, officiellement, c'est le département qui porte la responsabilité juridique du recrutement.

Le *buy-out* apparaît alors comme un indicateur du pouvoir de contrôle des ressources matérielles qu'exerce son bénéficiaire, et de sa capacité à maîtriser l'organisation et le contenu de son travail et de celui d'autrui. Si la force de cette influence ne dépend pas uniquement du montant des ressources économiques contrôlées par l'universitaire, celui-ci peut toutefois donner un ordre d'idée. Il a été possible, à partir du budget recherche¹¹⁴ des départements de sciences sociales d'Altham, d'estimer le montant dont disposait Praca. Trois enveloppes à son nom, inscrites dans le registre « *buy-out funds* », représentent un total de plus de 75 000 £. À elle seule, cette somme suffit à recruter un remplaçant sur un contrat temporaire d'enseignement pendant quatre ans.

Mais les incidences du *buy-out* ne se limitent pas à leurs bénéficiaires. Elles alimentent de manière plus générale les différences statutaires. L'opération correspond à un cas particulier du mécanisme de la « relève ». Elle revient à transférer des charges de travail de la main d'œuvre permanente vers la main d'œuvre temporaire, donc à amplifier le volume de la pré-permanence. Cet effet est doublé de la reproduction d'une importante disparité de salaires, comme le note un rapport produit en 2010 par un philosophe de Buckley :

« As departments face budget cuts and look for ways to save money, a more worrying trend has emerged – this has been reported by several people. If a member of staff receives a research grant 'buy-out', the department receives funds to cover the cost of a full-time one-year replacement (e.g. sufficient for a £35K salary). In some cases, rather than fund a post with this salary, the department covers the necessary teaching with hourly rate teaching (£6K) or a short-term teaching-only contract (£18K after pro rata). »

Dans tous les cas où les remplaçants sont embauchés sur des contrats monovalents (donc à temps partiel et sans rémunération pour les activités de recherche), le département peut enregistrer une plus-value financière. Le fonctionnement même du *buy-out* favorise ainsi à la fois la perpétuation de l'élite statutaire et celle de la pré-permanence.

*

¹¹⁴ Budget de l'année 2009-10.

La pratique coutumière de la gestion du personnel dans les administrations publiques, qui consiste à subordonner le marché externe au marché interne, ne s'applique pas pour l'élite statutaire. Les interactions entre les individus et les employeurs ont comme effet de renverser cette logique : en la présence des pratiques du débauchage et du *hold-up* (qui parfois vont de pair¹¹⁵), c'est le marché interne qui doit s'adapter aux fluctuations des « prix » externes. Ce renversement illustre bien la déconnexion entre l'élite statutaire et les autres espaces de concurrence.

Cette position de force dans le rapport employeur-employé doit en partie à leur position sur le marché des actifs transférables qui leur confère un pouvoir de négociation élevé. Ce résultat fait écho à la remarque de Freidson (1986, cité dans Menger, 2003, pp.236-237) selon laquelle le régime d'emploi préjuge moins du degré d'autonomie du travailleur que sa position sur le marché des services.

4) En marge de l'emploi : les miettes du travail universitaire

D'autres formes « atypiques » du travail universitaire existent aux marges des trois grandes catégories décrites dans cette section. Certains individus hors-emploi participent à l'aventure du travail universitaire. Ainsi, on trouve – difficilement du reste, car ils sont relativement invisibles – de jeunes docteurs, de doctorants, ou de jeunes chercheurs moins qualifiés dont les activités productrices (publications, recherche de terrain) continuent entre deux contrats de travail. Certains d'entre eux restent affiliés à une institution, d'autres ne le sont plus.

Les périodes de hors-emploi sont souvent assimilables à un chômage interstitiel de courte durée, fait qui s'explique par le recours massif, par les universités, à un personnel qualifié pour des contrats courts. Ces périodes de hors-emploi peuvent être choisies. Ainsi, Stacko, aujourd'hui *reader* en histoire à Altham, a décidé de vivre sur ses économies pendant deux ans à Cambridge pour terminer un ouvrage. Quelquefois, survivre hors-emploi implique l'enchaînement de petites charges payées à l'heure. Les miettes de travail universitaire

¹¹⁵ Un rapport commandité par l'agence de financement de l'enseignement supérieur anglais (HEFCE) fait référence aux cas où une tentative de débauchage aboutit à un *hold-up* : « Almost all institutional managers have reported instances of senior staff of high research reputation or potential being attracted away by better offers of salary and/or facilities which are at least partially motivated by the RAE (or else the university has been obliged to make counter-offers to retain them). » (Georghiou et al. 2000, p.43).

rémunéré qui jalonnent cette séquence instable sont des contrats courts d'assistant de recherche ou des vacances d'enseignement. Ainsi, certains enquêtés ont-ils cumulé des vacances enseignement : ils ont été *hourly-paid lecturer* dans plusieurs institutions, notamment à Londres. Enfin, la perspective du travail « alimentaire », si elle n'est pas valorisée, a été envisagée par quelques-uns : Nera a un temps été traductrice, tout en travaillant sur ses publications et le montage de projets de recherche.

On peut aussi mentionner l'existence de chercheurs « indépendants » (*freelance researchers*), peu affiliés aux institutions universitaires et offrant du travail à leurs propres clients. Une enquêtée d'Altham, Costa, a travaillé pendant 9 ans sous ce statut, après avoir quitté l'emploi universitaire temporaire, puis travaillé 6 ans pour un institut de recherches non-académique : le *Tavistock Institute*, qui, dit-elle, embauche comme chercheur-consultant de nombreux chercheurs issus de l'université :

« I came away from the university sector... because I had a sense that I was not on a classic academic path... that I needed to address this and to think about it. And I was not going to be secure in employment in a way, unless I really did follow – and that's what I felt at the time anyway – the doctorate... So in 1994 I went to work for the Tavistock Institute. [...] It wasn't very pleasant. I had unpleasant experiences there and I had personal crises. I stopped me on my tracks [...] So I decided to go freelance... freelance research consulting. »

Elle a débuté l'activité indépendante en 2000, se présentant comme « *researcher and evaluator* ». Parmi ses clients figurent des universités (*London Metropolitan, University of East Anglia*) et des administrations publiques (*Richmond Council*).

« So I've been very alone-operator. I have been a member of the European Evaluation Society, but I haven't had those memberships of professional organisations. I was just working on my own, really. But I have to say that leaving the Tavistock was an unpleasant experience. It was a shame that I found myself freelance... I missed the colleagues, group work, etc. [...] And then after 8 or 9 years out of the university sector, I realised that there was a long time I hadn't had colleagues and exchange between colleagues, etc. »

Le travail universitaire hors emploi, peu visible et ignoré par les statistiques de l'agence HESA, mériterait une enquête approfondie¹¹⁶. On ne dispose pas à l'heure actuelle des données suffisantes sur ce phénomène pour estimer son périmètre et ses effets. Quoi qu'il en soit, son existence invite à relativiser le caractère acquis d'un « mode spécifique d'organisation de la vie professionnelle » : la « carrière » (Boltanski 1982, p.376).

*

¹¹⁶ Ceci est d'autant plus justifiable que l'enseignement supérieur est l'un des rares univers professionnels, avec les arts, où l'on trouve des travailleurs hors-emploi.

En définitive, ce qui ressort de cette première description des étapes de l'ascension statutaire, c'est l'impressionnante diversité des liens employeur-employé, des modes de mobilité, et des relations de travail. Si ces étapes ont été présentées successivement, c'est pour mieux clarifier les propriétés spécifiques à chaque phase de la carrière. Cependant, sur le lieu de travail, les universitaires, quel que soit leur statut au travail, sont amenés à partager les mêmes bureaux, voire à collaborer. Les deux occupantes d'un petit bureau du département de sociologie d'Altham illustrent un cas extrême d'une cohabitation de deux positions statutaires particulièrement antagonistes. Praca a 45 ans et évolue dans l'élite statutaire : elle monte ses propres projets de recherche en mobilisant son portefeuille de partenaires institutionnels, maîtrise ses propres budgets, et bénéficie d'une grande autonomie, au point de pouvoir soustraire la totalité de ses heures d'enseignement par le *buy-out*. Costa, qui a le même âge que Praca (45 ans environ), est *research assistant* et se voit vouée à finir sa carrière sur des postes temporaires sans atteindre la permanence. Si Praca et Costa ne font pas que partager le même bureau, c'est qu'elles sont liées par une relation de travail particulière : Costa est employée à temps partiel pour assister Praca dans un de ses projets de recherche.

L'analyse de la mobilité statutaire des enquêtés a permis de définir non pas une typologie des universitaires à l'aune de leur « statut au travail », mais plutôt une description des étapes successives de l'ascension statutaire. Cette ascension n'est pas linéaire : elle suppose le passage de paliers que tous les individus ne franchissent pas. C'est cette question du franchissement qui reste à présent à aborder.

B) Permanence et « négociabilité » : les deux opérateurs de la mobilité statutaire

Parmi les universitaires d'Altham et de Buckley, certains ne parviennent pas à la permanence, et seule une minorité des permanents accède à l'élite statutaire. La dimension de la différenciation statutaire qu'il reste donc à étudier est celle de la construction des différences, notamment à l'occasion des passages d'une étape à une autre.

Le passage entre les deux premières phases de carrière est garanti par l'accès à la permanence. Un article de C. Musselin a exploré les modalités de transition suivant l'accès à la permanence dans trois autres pays (2000). La permanence, qu'elle prenne la forme de l'emploi titulaire comme en France, de la *tenure* comme aux États-Unis ou associée au grade

de *Professor* en Allemagne, marque clairement la carrière académique. Elle définit en effet deux phases clés, auxquelles sont associés différents modes d'emploi (contractuel puis permanent) et différents marchés du travail. Sur ce dernier point, Musselin avance l'idée selon laquelle la pré-permanence peut être assimilée à un marché externe, et la permanence à un marché interne (2000, pp.18-19). Si de manière générale, ces conclusions semblent bien s'appliquer à notre cas, il reste à évaluer empiriquement dans quelle mesure la permanence correspond à un changement de mode de mobilité. Ce problème est traité dans la première sous-partie.

Ensuite, le cas britannique suggère que s'opère une seconde transition vers un autre type de marché, sur lequel des universitaires convoités se font « chasser » ou « inviter » selon des modes de mise en relation généralement associés aux marchés dits « professionnels » (Eyraud, Marsden, et Silvestre 1990; Marsden 1989). Quelles sont les étapes ou les épreuves à franchir pour y parvenir ? Cette question de l'accès aux positions les plus dominantes, déjà bien documentée pour le cas des États-Unis (Altbach et Education 2000; Clark 1987b), de l'Allemagne (Friedberg et Musselin 1989) et de la France (Musselin 2008), est à peu près vierge pour le cas britannique. Aucune étude n'a abordé la question des conditions d'accès à ce niveau statutaire particulier où quelques hommes et femmes ont un statut au travail qui leur garantit une position de force dans leurs relations aux employeurs et à leurs collègues. C'est l'objet de la seconde sous-partie.

1) Deux grandes transitions dans les carrières de mobilité statutaire

D'après les descriptions des modes de mobilité et des types d'appariements de la première partie, on devrait observer dans la mobilité des individus sur le marché du travail plusieurs étapes successives, auxquelles correspondent des modes prépondérants de mobilité.

La base « carrières » contient des informations sur les modes de mobilités des 134 universitaires qui y sont inclus. J'ai pu reconstituer la trajectoire d'appariements de chaque individu, c'est-à-dire la succession ordonnée des types de mobilité (interne ou externe) qui composent sa carrière. L'annexe méthodologique en fin de chapitre présente la procédure suivie pour le codage et inclut un chronogramme des 134 séquences d'appariements.

Les comptages effectués sur ces données sont présentés dans le tableau récapitulatif ci-dessous. Les deux transitions choisies sont la permanence et l'accès au professorat. Si cette

seconde transition ne correspond pas systématiquement à l'entrée dans l'élite statutaire, elle est la meilleure approximation dont je dispose pour effectuer les comptages. Dans la pré-permanence, l'indice annuel de mobilité est très élevé (54 %), puis entre la permanence et le professorat, il tombe à 3 % alors que l'indice de promotion s'élève à 8 %. Enfin, chez les professeurs, la mobilité reste assez faible :

<i>avant la permanence</i>	
nb mobilités (moyenne)	2,19
durée de pré-permanence (moyenne)	4,05
indice annuel de mobilité externe	54%
<i>entre permanence et professorat</i>	
nb mobilités (moyenne)	0,4
temps d'accès au prof (moyenne, 44 ind)	7
temps écoulé depuis perm (moyenne, 90 ind)	15
temps écoulé depuis perm (pondéré, 134 ind)	12,4
indice annuel de mobilité externe	3%
nb promotions (moyenne)	1
indice annuel de mobilité interne (promotion)	8%
<i>après l'accès au professorat</i>	
nb mobilités (moyenne)	0,33
temps écoulé depuis prof (moyenne)	8
indice annuel de mobilité externe	4%

Tableau 8 : Caractéristiques de la mobilité dans trois périodes de la carrière académique

(source : base « carrières », 134 individus)

Ces statistiques confirment l'idée d'une correspondance entre phases de carrière et modes de mobilités. Ils permettent en outre d'établir que l'accès à la permanence se traduit par un glissement vers de nouveaux modes de mobilités, moins fréquents et plus internalisés. S'il est difficile d'établir avec précision que le passage du statut post-permanent à l'élite statutaire correspond à une seconde transition dans les modes de mobilité, on peut tout de même constater que la mobilité ne décroît pas suite à l'accès au grade le plus élevé : un tiers des professeurs de la base « carrières » se font faire recruter dans une université concurrente.

On constate donc une correspondance claire entre la transition à la permanence et les modes de mobilité, et une tendance suggérant une transition plus ténue entre l'accès à l'élite statutaire et un recours à la mobilité externe. La section suivante vise à identifier les conditions d'accès aux différentes étapes de l'ascension statutaire.

2) Conditions de passage des paliers statutaires

a) Modes d'accès au statut post-permanent

Pour les pré-permanents, la seule perspective de mobilité ascendante est l'accès à la permanence. Tout autre changement d'emploi dans la période pré-permanente équivaut à une immobilité statutaire. Si l'issue est nettement binaire – on devient permanent ou on reste pré-permanent – deux observations indiquent que le processus d'accès est, lui, bien plus ambivalent.

La première observation concerne le rôle de la qualification doctorale dans l'accès à la permanence. On a vu en chapitre I que cet accès suppose que les candidats correspondent aux attentes des employeurs, notamment à la norme de la polyvalence. Cette condition est nécessaire mais non suffisante : on a également vu avec l'exemple de Tato (pp.117-119) qu'avoir enseigné, publié et travaillé dans une institution prestigieuse ne garantissait pas systématiquement l'obtention d'un poste permanent. Qu'en est-il du PhD ? Costa, chercheuse temporaire à Altham non titulaire du doctorat, dit avoir renoncé à l'idée d'accéder à l'emploi permanent en raison du coût personnel qu'engendrerait un engagement dans une thèse. Pourtant, certains de ses collègues ont atteint les grades les plus élevés de la hiérarchie universitaire sans pour autant être titulaires d'un doctorat. Les données de la base « carrières » confirment qu'une partie des permanents ne sont pas titulaires du doctorat. Seulement, nombre d'enquêtés ont affirmé que leur recrutement au grade de lecturer était conditionné à un engagement de soutenir leur thèse dans un délai raisonnable. Une façon de mieux clarifier le rôle du PhD dans l'accès à la permanence, consiste à procéder à une analyse de type « événements en interaction » (Courgeau et Lelièvre 1989) :

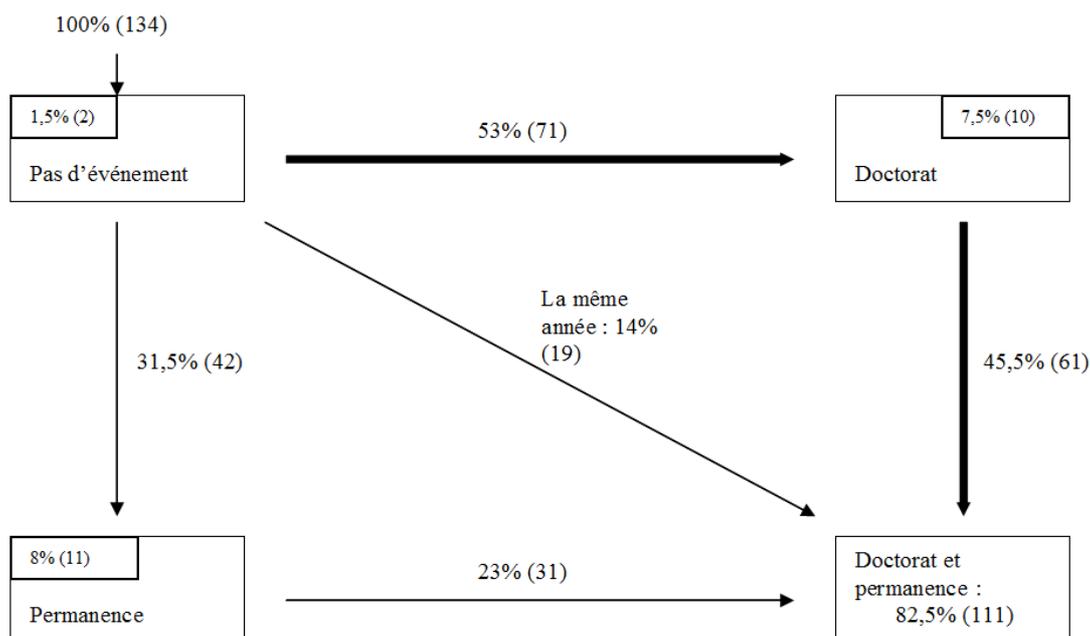


Figure 12 : Événements en interaction : accès à la permanence et diplôme du doctorat

Source : base « carrières », 134 individus (taux de permanence : 91 % ; taux de doctorat : 90 %)

Sur les 134 individus de la base « carrières », 42 ont accédé à l'emploi permanent sans être titulaires d'un PhD. La plupart d'entre eux sont entrés dans l'enseignement supérieur avant les années 1990. Les trois quarts d'entre eux ont soutenu une thèse après leur recrutement permanent. Ceux qui, une fois permanents, n'ont pas (ou pas encore) soutenu de thèse, sont majoritairement employés à Altham. De fait, les variations institutionnelles sont loin d'être négligeables :

	Altham	Buckley
Taux de permanence	93,5 %	89 %
Taux de doctorat	81,5 %	97,5 %

Tableau 9 : Taux de permanence et de doctorat à Altham et Buckley

Source : base « carrières », 134 individus

Ainsi, le diplôme de PhD n'est ni une condition nécessaire ni une condition suffisante pour l'accès à la permanence. Toutefois, si la permanence n'est pas strictement connectée à l'obtention du doctorat, ce dernier constitue sans doute un avantage compétitif en cas de concurrence. En outre, depuis les années 1990, le PhD est de plus en plus requis pour les postes permanents, notamment à Buckley.

Une seconde observation concerne la pluralité des formes d'encastrement social du premier recrutement permanent. En effet, l'accès à l'emploi permanent ne correspond pas toujours au modèle de recrutement pur, concurrentiel et impersonnel :

Encadré 6 : Formes d'encastrement social du recrutement permanent

Bien peu de récits d'embauche correspondent strictement au schéma théorique de l'appariement par le marché dans un univers de concurrence pure et parfaite. Dans bien des cas, des logiques de réseau s'intercalent dans la procédure formelle de recrutement, et ce dès l'étape de la mise en circulation de l'information :

« – *Talking about relationships: how did you find about this vacancy in Altham? Was it because of people, or?*

– *Oh, that was because I had actually met an American friend I knew in London. We had mutual friends, and they knew that there would be a vacancy.*

– *And he was from Altham?*

– *He was working as a psychologist in Altham, yes.*

– *And you had met him before?*

– *Uh, no. He was a friend of a friend, I mean. Yes, we were a sort of loose group of friends. To be honest, I think it was organised mostly with a network around drugs, to be honest [rires]. But I mean, that's how you often meet people. » (Matola, senior lecturer en sociologie, Altham)*

Ensuite, l'appariement ne se fait pas toujours sans liens institutionnels entre les membres du jury et le candidat. Zephyro estime que la présence d'un membre du jury ayant été dans les mêmes institutions que lui a été un élément facilitateur de son recrutement :

« *One of the things that helped – besides the fact that I performed well in the interview – was that the then chairman of the department and founding professor of the department, he had connections both with Queens College, Oxford, where he had been student and possibly teacher as well, and Glasgow University, because he was Scottish. I didn't know him personally, but there was some element of institutional connection involved in the appointment. » (Zephyro, lecturer en politics, Buckley)*

Dans d'autres cas, la procédure modèle du recrutement pur, concurrentiel et impersonnel est moins strictement respectée, notamment quand le candidat est « invité » à postuler :

« *I was approached at a conference in the US by someone from Buckley who knew me by name because she worked with some supervisor of mine and she asked me whether I was aware of the positions they*

had at Buckley, and I said no and she advised me to apply. I then applied and went for the interview [...] and then got the offer. » (Tilaco, senior lecturer en psychologie, Buckley)

« We had an external examiner in philosophy [...] he made a comment on something by quoting the Bible. And he misquoted it. So I said: 'Well, in the authorised version I think it runs in such and such a way.' It's a famous and poetic passage. He was rather taken by this and at the bar that evening we started talking about literature, poetry, theology, all that sort of things... And we got on to details of language, rhythm, the way that philosophy and literature related to each other, and we talked a lot, and I said: 'Well I like in my lectures to try to bring the broader cultural context of their on discussions on ethics and metaphysics.' I tended to use poetry and novels to illuminate the philosophical issues and to interrogate them. I thought no more about it. We had a civilised conversation. Until a few weeks later, I received a letter from the University of Buckley. What I didn't know was that this man – Professor X – was the founding professor of the new University of Buckley. [...] so I got this letter a few weeks later saying: 'I can't offer you the post, but we have this degree course that we are hoping to start this year [...] and I'd very pleased if you would apply for it.' I had not been intending to apply to any university, I was thinking of staying in Bangor for another few years, but it seemed to me that I could hardly turn this down. So I applied and got the post. » (Kapo, senior lecturer émérite en philosophie, Buckley)

Cela peut se produire après un non-recrutement. Ainsi, une procédure formelle de recrutement n'ayant pas abouti à l'embauche peut constituer un vivier de candidats pour un poste futur. Du point de vue de la carrière individuelle, cela revient à se faire connaître par le canal du marché pour se faire recruter par celui du réseau :

« [After an interview at University X,] they didn't offer me that job but it had gone extremely well and they thought very well of me, and I thought very well of them [...] But within a month, a senior staff of University X – he worked on political parties – got offered a chair in University Y. [...] and that opened up a space that they had for someone working on political parties at University X. To his great credit the chair of the department just rung me up and said: 'Look, we wanted to give you that last job but we had to give it to someone else [more senior]. But we got this new job and how about we don't advertise this new job and you just have it?' I don't know if it's allowed to do that [rires]. » (Gouro, senior lecturer en politics, Buckley)

Enfin, le recrutement peut s'apparenter à des formes de localisme. En voici un exemple provenant de mes notes de terrain :

La première expérience de Bollo à Altham remonte à 2005. Il y donne un cours en tant qu'intervenant extérieur, rémunéré à l'heure. La collègue qui l'avait invité prend, quelque temps plus tard, un congé maternité. C'est lui qu'elle recommande pour la remplacer pendant son absence. Il signe donc un contrat temporaire pour enseigner un module de cours. Lorsque son congé de maternité arrive à son terme, la collègue annonce son départ pour un autre établissement. « the post became available and got advertised as a post, so I had already been doing it for a year, so I was in a strong position. » Et, en effet, c'est lui qui l'obtient.

Le recrutement permanent ne correspond pas systématiquement à une mise en concurrence parfaite des candidats. S'il existe des procédures standardisées visant à neutraliser les effets des facilités d'accès à l'information, des relations de connaissance, ou des

connexions institutionnelles, des formes d'encastrement social persistent, voire sont mobilisées par les employeurs dans la construction du jugement des candidats¹¹⁷.

Deux sources de variation dans l'accès à la permanence conditionnent le passage du premier palier de l'ascension statutaire : le rôle du diplôme doctoral et les formes d'encastrement social du recrutement permanent.

b) Conditions d'accès à l'élite statutaire : la « négociabilité »

Pour les universitaires permanents, la capacité à accéder au micro-marché de l'élite statutaire est révélée par trois indicateurs : le pouvoir de *hold-up*, l'éventualité crédible d'être « invité à postuler » voire d'être directement « débauché », et la possibilité de recourir au *buy-out*. Il convient à présent de clarifier les conditions de possibilité de ces trois pratiques.

Une première condition concerne la maîtrise d'une quantité suffisante d'actifs transférables sous la forme de capitaux scientifiques, économiques et sociaux. Si ces actifs n'étaient pas incorporés par leurs producteurs mais possédés par les institutions qui les emploient, la transaction sur le marché du travail porterait davantage sur la capacité de travail de l'individu.

Une seconde condition renvoie à des « compétences » nécessaires à cette ultime ascension statutaire qui ne sont pas scientifiques, mais dispositionnelles. Avoir un pouvoir de négociation suffisamment élevé pour accéder à l'élite statutaire ne suffit pas. Il faut en effet, comme Zanetto, se rendre disponible pour déménager, c'est-à-dire avoir une vie familiale compatible avec une mobilité fréquente. On peut en effet douter que Zanetto aurait acquis le statut qu'il a s'il était resté dans son université jamaïcaine ou dans l'une des universités néozélandaises de son début de carrière. La disposition à la mobilité externe (souvent corrélative d'une mobilité géographique) semble faciliter l'accès à l'élite statutaire. En effet, sur les 44 professeurs de la base « carrières », ceux qui ont atteint ce grade par le canal du « marché » (mobilité externe) ont un âge moyen de 41,6 ans, contre 46,5 ans pour ceux qui ont emprunté le canal de la hiérarchie (mobilité interne). D'autres dispositions, comme celle de l'ambition professionnelle, de la mise en valeur de ses compétences ou du pouvoir de persuasion verbale, peuvent également jouer.

¹¹⁷ Pour des études sur les moyens et les critères que mobilisent les recruteurs dans le jugement des candidats aux postes universitaires, voir Godechot et Mariot (2004), Musselin (2005), Louvel (2005, pp.235-288) ou encore Bourdieu (1984, pp.180-193).

Ces deux conditions réunies définissent une situation de carrière que j'appellerai la « *négociabilité* », et qui constitue, dans le cas britannique, la modalité d'accès à l'élite statutaire. En cela, elle est, comme la permanence, un palier de l'ascension statutaire. Toutefois, elle renvoie davantage une condition de possibilité tandis que la permanence apparaît comme une épreuve (même si les négociations engagées lors du *buy-out* ou du *hold-up* peuvent potentiellement être vécues comme une épreuve).

*

Permanence et « *négociabilité* » constituent les deux paliers de la mobilité statutaire. Les trois phases (pré-permanence, post-permanence, élite statutaire) ne correspondent pas systématiquement aux catégories hiérarchiques. Si le passage du premier palier coïncide avec une première affectation sur un poste permanent (le plus souvent un poste de *lecturer*), celui du second palier ne correspond pas nécessairement au grade de *professor*. La différenciation statutaire n'est pas réductible à la différenciation hiérarchique. Alors que l'on peut voir la permanence comme un exemple paradigmatique de fermeture de marché par le statut, il est difficile d'identifier un mécanisme ou un dispositif clair de fermeture pour l'accès à l'élite statutaire, d'autant que l'entrée dans cet espace de concurrence est réversible.

Le fait que tout le monde ne franchit pas ces deux paliers amène à une conclusion concernant les modèles de carrière. Seuls celles et ceux qui passent le premier palier ont une trajectoire suivant une « dynamique en deux temps », (Enders et Musselin 2008, p.144), définie par « une première période consacrée à l'apprentissage et à la sélection des meilleurs et pendant laquelle les prétendants à la carrière occupent des postes à durée limitée, et une seconde commençant avec l'accès à un poste permanent. » (p.141) Les autres, dont il faudrait évaluer la proportion, échappent à ce modèle. Ce résultat est congruent avec l'idée, avancée par Enders et Musselin, que le schéma de carrière en deux temps tend à s'effacer devant l'émergence de formes de développement alternatives (p.144).

Conclusion

L'absence d'une régulation centralisée des statuts au Royaume-Uni n'empêche pas la différenciation statutaire d'exister : l'observation des statuts au travail révèle même une hétérogénéité considérable. Ce second chapitre a permis de décrire la structure de cette hétérogénéité statutaire et d'en identifier les mécanismes clés.

Un espace statutaire ternaire

L'espace des différences statutaires n'est ni un espace entièrement structuré par la nomenclature des grades hiérarchiques, ni un espace amorphe où tous les individus sont dispersés aléatoirement ou de manière homogène. Il s'agit plutôt d'un espace fortement structuré par deux paliers de mobilité statutaire (la permanence et la « négociabilité »), qui ne coïncident pas strictement aux catégories hiérarchiques. L'étude des étapes de l'ascension statutaire a mis en évidence deux propriétés de ce mode de différenciation. Premièrement, le caractère discontinu de la mobilité statutaire : le passage d'une étape à une autre est subordonné au franchissement d'un palier, qui n'est pas garanti pour tout le monde. Ce sont la permanence et la « négociabilité » qui assurent ce rôle de pivot. Deuxièmement, on constate une congruence, au sein de chaque phase de carrière, des trois dimensions du statut au travail : le lien employeur-employé, les modes de mobilité et les relations de travail. En effet, chacune des trois étapes de l'ascension statutaire se définit par une articulation singulière de ces trois dimensions :

- La pré-permanence se caractérise par une forte subordination de l'employé à l'employeur, et par le caractère éphémère des épisodes d'emploi. Les mobilités, essentiellement externes, peuvent être perméables aux logiques de réseau, mais restent circonscrites à une logique d'ajustement de main d'œuvre. Les pratiques de la « relève » et du « renfort » révèlent des modes de mobilisation utilitaristes de la main d'œuvre et dispensent l'employeur de s'engager dans une relation durable avec l'employé. La seule perspective de mobilité statutaire pour les pré-permanents est l'accès à la permanence, palier qu'une partie d'entre eux ne parvient pas à franchir.

- Durant la post-permanence, le rapport employé-employeur est plus stable et moins indexé à des logiques de marché. La mobilité interne est le mode prépondérant de progression, même si une partie des individus empruntent le canal de la mobilité externe pour progresser. Ceux-ci ont des rythmes de carrières plus élevés et atteignent plus souvent le grade de *professor*. La gestion locale de la main d'œuvre post-permanente fait l'objet d'un encadrement durant la période d'essai (*probation*) ayant pour effet de limiter la différenciation statutaire. La mobilité statutaire peut ensuite s'accroître, mais est contenue par le palier de la « négociabilité », qu'une minorité d'individus parvient à franchir.

- Enfin, l'élite statutaire, de périmètre plus restreint, se caractérise par la position de force des employés vis-à-vis de leur employeur. La mobilité est le plus souvent externe et repose sur des types d'appariements atypiques, comme l'invitation ou le débauchage. Lorsqu'elle est interne, elle est fortement indexée aux potentiels de mobilité externe, comme le montre la pratique du *hold-up*. Les individus contrôlent d'importantes ressources matérielles, financières et humaines et peuvent être à l'initiative de transactions économiques avec leur département, comme le *buy-out*. Cet attribut explique qu'ils soient convoités et quelquefois chassés pour les actifs transférables qu'ils parviennent à accumuler. Ils évoluent à cet égard dans un micro-marché qui, de par l'objet de la transaction, est déconnecté du reste du marché du travail universitaire.

Il reste à préciser que le processus de différenciation statutaire suit une tendance historique de renforcement. L'importance relative de la pré-permanence a augmenté en raison de la prolifération des emplois temporaires. Le phénomène de l'élite statutaire est relativement récent, puisqu'avant les années 1990, les salaires professoraux étaient encadrés, le fEC et le RAE n'existaient pas, et la mobilité externe restait très limitée.

Étendue du phénomène : tropisme universitaire ou structure élémentaire de l'organisation sociale du travail ?

Vient alors la question de la spécificité du phénomène observé. Avant toute chose, il est nécessaire d'identifier les variations entre les établissements britanniques. La structuration ternaire de l'espace statutaire se retrouve à Altham et à Buckley, à quelques variations locales près. Concernant l'ajustement de main d'œuvre, les départements d'Altham ont davantage recours à la « relève » pour sous-traiter des heures d'enseignement, tandis qu'à Buckley l'emploi temporaire suit davantage une logique de « renfort » et pour répondre à une augmentation de charge de travail, principalement en recherche. L'élite statutaire est un phénomène qui touche davantage Buckley. On peut émettre l'hypothèse que la moindre participation des universitaires d'Altham tient à un simple effet de sélection : ils ont été recrutés dans une université moins prestigieuse et moins sélective, leur profil scientifique est donc moins valorisé que celui des universitaires de Buckley. Le rôle du doctorat dans l'accès à la permanence est différent selon les établissements. À Altham, une partie non-négligeable du personnel académique n'est pas (ou pas encore) titulaire d'un PhD, alors qu'à Buckley une

seule personne sur 74 est dans cette situation. Une explication complémentaire a trait aux différences de spécialisation fonctionnelle entre les deux établissements. Les individus en poste à Altham ont une carrière où les fonctions pédagogiques sont plus prépondérantes, et disposent de moins de temps consacré aux activités de recherche¹¹⁸.

A-t-on affaire à une exception britannique ? Le cas britannique décrit ici ressemble à un hybride entre une particularité du modèle allemand que Friedberg et Musselin (1989) ont baptisée le « marché des professeurs » et le modèle général de Musselin, basé sur une confrontation de trois pays, défini par un marché du travail segmenté et organisé par la transition de la permanence (Musselin 2000). En effet, on retrouve ces deux faits de structure : un dualisme très net de la main d'œuvre où la permanence correspond à une transition entre deux types de marchés du travail, et un segment particulier où les individus ont un rôle proche de celui de prestataires de service (Friedberg et Musselin 1989, pp.464-468).

Il est vraisemblable qu'une enquête de ce type menée dans un autre pays révélerait une structure similaire de l'espace des différences statutaires. Deux conditions, semble-t-il, favorisent son apparition : la banalisation des recrutements au niveau des grades supérieurs et la présence, lors de ces recrutements, de négociations salariales. Les États-Unis, où ces deux conditions sont remplies, pourraient bien présenter les mêmes caractéristiques que le Royaume-Uni.

Enfin, cette structure de différenciation statutaire est-elle propre au monde universitaire, ou se retrouve-t-elle dans d'autres milieux professionnels ? Le marché du travail artistique semble, à condition de faire abstraction de certaines différences de nature, présenter une structure analogue. P-M Menger (2002; 2003; 2010) le présente comme un espace composé de trois segments, chacun régi par un principe particulier d'organisation sociale du travail :

« Trois modes d'organisation du travail artistique sont habituellement distingués : le travail en contrat d'emploi classique dans une organisation permanente telle qu'un théâtre lyrique, un orchestre, une troupe de ballet ou une société de production audiovisuelle ; l'embauche en contrat court au projet ou à la mission ; et l'exercice indépendant d'une activité d'auteur rémunérée via la cession et/ou l'exploitation de l'œuvre musicale, littéraire ou plastique. » (Menger 2010, p.359)

Dans le monde académique britannique, les individus de l'élite statutaire ne sont pas des travailleurs indépendants. Toutefois, ils contrôlent une partie des ressources matérielles de

¹¹⁸ Le questionnaire « Al-Bu », s'il ne permet pas de généraliser à l'ensemble du personnel académique d'Altham et de Buckley, ne contredit pas ce fait : les répondants d'Altham déclarent consacrer 56 % de leur temps de travail aux activités d'enseignement, contre 38 % chez les répondants de Buckley.

leur département, influent sur l'organisation du travail en local et sont porteurs de capitaux scientifiques convoités. De plus, comme les artistes indépendants, ils entretiennent une relation particulièrement marchande avec l'organisation qui les rémunère, et les transactions dont ils font l'objet portent en grande partie sur les actifs transférables qu'ils maîtrisent. Sur le *continuum* qui oppose rapport marchand et rapport salarial, les artistes indépendants et les universitaires de l'élite statutaire ne sont pas si éloignés, en dépit de leur statut d'emploi différent. Les mondes de l'art offrent un terrain bien propice aux analogies, puisqu'on y trouve à peu près toutes les formes d'emploi et toutes les modalités d'exercice du travail (Menger, 2002, p.68). Le secteur du journalisme, où coexistent salariés sur contrats indéterminés, pigistes précaires et pigistes de grande renommée (Pilmis 2007), présente également une structure de différenciation statutaire analogue. Seulement, dans les arts ou le journalisme, il n'est pas évident que la structure des différences statutaires soit aussi fréquemment traversée par les trajectoires des individus que dans le cas à l'université.

Pour poursuivre la réflexion sur l'étendue du phénomène, on peut se baser sur une conceptualisation idéale-typique de l'inscription de la carrière académique dans l'espace de la différenciation statutaire. Le schéma qui suit, loin de prétendre représenter la réalité, constitue davantage une référence abstraite utile pour l'exploration et l'interprétation d'autres terrains d'investigation. Il procure une sorte d'étalon à partir duquel le sociologue peut identifier, par comparaison, les caractéristiques propres à l'objet empirique qu'il observe.

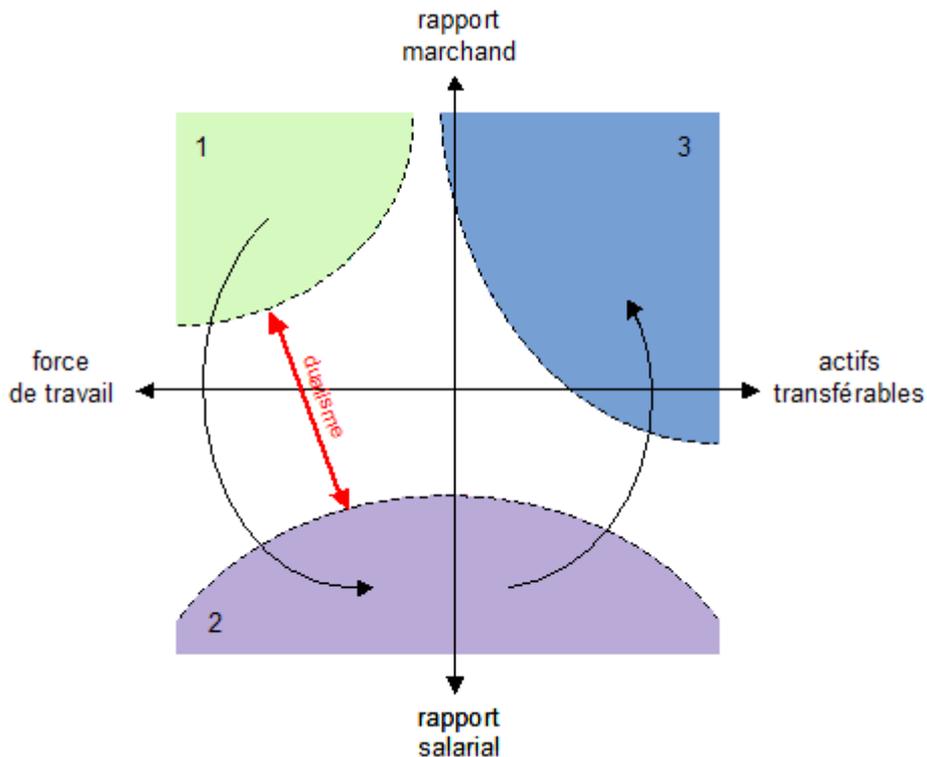


Figure 13 : L'espace de la différenciation statutaire : un idéal-type

Le début de carrière, qui correspond le plus souvent à un emploi pré-permanent (1), est à la fois le théâtre de transactions où priment les logiques marchandes et dont l'achat porte sur de la force de travail. La phase intermédiaire de la carrière, qui se déroule dans la post-permanence (2), fait intervenir des transactions portant à la fois sur une capacité de travail à venir et sur des capitaux scientifiques en cours d'accumulation. La relation d'emploi, à ce stade, s'insère dans un rapport salarial stable. Enfin, le stade ultime, que seule l'élite statutaire (3) atteint, met en scène des transactions répondant à une logique plus marchande que salariale et davantage liées à l'achat d'actifs transférables que sur celui d'une force de travail.

Les paliers de mobilité statutaire, indiqués par les flèches noires, sont, en théorie, réversibles : rien n'empêche un individu de quitter, de son gré ou non, l'élite statutaire pour retrouver une relation d'emploi plus classique, ou de renoncer à la permanence pour rejoindre un poste temporaire moins rémunéré. Comme aucun de ces deux cas de figure n'a été constaté au cours de l'enquête, les flèches pointent vers la mobilité ascendante.

Il est plus aisé, à l'aide du modèle idéal-typique, d'éclairer les différences entre l'espace statutaire des universitaires britanniques et celui d'autres secteurs professionnels. On peut avancer qu'une bonne partie des carrières sur le marché du travail des avocats, où le rapport salarial classique est rare, suit une unique transition statutaire : le passage du statut de collaborateur (quart nord-ouest du diagramme) à celui d'associé (quart nord-est du diagramme). Certains métiers du secteur artisanal où s'effectue la transition entre les statuts d'apprenti et d'indépendant, détenteur d'un fonds de commerce et de compétences rares (vigneron, tailleur de pierre, couvreur) correspondent également à ce schéma.

Si l'on s'en tenait à la distinction entre marché primaire et secondaire (Doeringer et Piore 1971), les avocats, les artisans, et les universitaires britanniques seraient tous insérés dans un marché du travail dualisé. L'approche dualiste fait alors abstraction de différences fondamentales. Si, sur le diagramme, une flèche rouge intitulée « dualisme » indique la discontinuité entre les segments secondaire et primaires, c'est pour montrer que l'approche dualiste ne rend compte que d'une dimension de l'ensemble des différences statutaires entre les individus et que, par conséquent, elle peut s'avérer insuffisante pour l'étude de certains marchés du travail. C'est cet argument que je vais maintenant développer.

Du dualisme à l'espace statutaire

Si les résultats de ce chapitre indiquent un niveau élevé de dualisme sur le marché du travail universitaire britannique, ils permettent également de nuancer l'idée que toute conceptualisation d'un marché du travail aboutit *in fine* à un espace binaire. En effet, la mise en évidence d'une élite statutaire montre que parmi une large population de permanents, sujets à la même organisation contractuelle du travail (emploi permanent de droit privé), une partie échappe au modèle de la relation d'emploi stable pour se rapprocher d'un modèle plus perméable aux logiques marchandes.

Ce point faible de la théorie dualiste, qui ne semble pas se restreindre au cas des universitaires britanniques puisqu'il peut également conduire à des conceptualisations restrictives de la structure d'autres marchés du travail (avocats et artisans par exemple), suggère de s'appuyer sur d'autres critères pour modéliser la segmentation du travail.

De nombreux travaux d'économistes hétérodoxes (Beffa, Boyer, et Touffut 1999), de socio-économistes (Eyraud, Marsden, et Silvestre 1990; Marsden 1989) et de sociologues

(Althauser et Kalleberg 1981; D. R. Smith 1983) identifient, en plus des marchés internes et externes, un marché « professionnel », ou « de métier » (Kerr 1950; 1954; Doeringer et Piore 1971). Si les modes de mobilité et la nature des appariements au sein de ce marché professionnel semblent correspondre au quart nord-est du diagramme, leur approche emploie ce modèle de marché pour caractériser des *secteurs* de l'économie et non pas des segments de main d'œuvre *au sein d'un secteur*. Nombre de leurs analyses consistent à déterminer si un secteur professionnel donné s'apparente plus à un marché interne ou à un marché professionnel. Si leur approche permet d'explorer plus finement l'hétérogénéité macro que la théorie dualiste, elle présente néanmoins deux de ses limitations, que D. R. Smith (1983) a clairement exposées :

« two underlying assumptions [in segmentation research] may be identified as suspect. The first is that defined economic sectors or market segments are internally homogeneous. [...] The second problematic assumption is that market segments and economic sectors coincide (Althauser and Kalleberg, 1981). There is a growing recognition that a near perfect correspondence of primary jobs, internal labor markets, and core firms or industries is not to be expected » (p.291)

Certains travaux de P-M. Menger (2003; 2002) semblent échapper à ces problématiques. L'espace social du travail artistique y est décomposé en trois segments de main d'œuvre : un premier où évoluent des travailleurs interchangeables et dépourvus de sécurité d'emploi ; un second composé de travailleurs salariés dans des firmes qui organisent en local leur déroulement de carrière ; et un troisième segment qui combine certaines caractéristiques des deux premiers segments, où des « professionnels » très qualifiés ont recours à la mobilité externe, plus avantageuse pour eux que la progression en interne. Cette approche est compatible avec l'idée que, dans un même espace professionnel, trois segments de main d'œuvre peuvent coexister. Pour Menger, le facteur explicatif de la différenciation en trois segments est la rareté relative des compétences des individus :

« les détenteurs de compétences peu valorisées sont livrés à la concurrence par les prix du travail non qualifié, les détenteurs de compétences acquises pour partie dans l'entreprise et dans les emplois fonctionnels ordinaires de l'entreprise sont stabilisables dans des emplois d'horizon moyen ou long d'un marché interne à la firme, et les détenteurs de qualifications très élevées négocient leur valeur sur un marché élargi » (2003, p.239)

Ce chapitre suggère que la mobilité statutaire n'est pas uniquement une affaire de valorisation de compétences. Elle dépend aussi de la nature de ce qui est échangé au cours de la transaction, qui varie selon le continuum actifs transférables – force de travail, ou, si l'on préfère, capitaux – capacités.

Annexe méthodologique : modéliser des séquences d'appariements

Les carrières sont souvent décrites comme des processus séquentiels définis par des enchaînements d'états occupés par les individus (Hughes 1996a; Becker 1985). Seulement, lorsqu'il s'agit de comparer entre eux les modes de mobilité des individus sur un marché du travail, il est nécessaire d'adopter comme élément constitutif de la séquence non pas l'état, mais l'événement¹¹⁹. Dans le cas précis de l'étude des modes de mobilité, j'ai codé des séquences d'événements renseignant, pour chaque mobilité, le type d'appariement qui s'est produit. À partir des données issues des CV des répondants, il n'a pas été possible d'identifier les appariements de type réticulaires (Granovetter 1974; Eymard-Duvernay et Marchal 1997). Le codage retient donc deux types d'appariements : la mobilité interne (promotion hiérarchique) et la mobilité externe (affectation du nouveau poste par recrutement).

En conséquence, ces séquences d'appariements restituent l'ordre suivant lequel ces événements s'enchaînent, mais ne renseignent pas les durées entre les événements. La Figure 14 infra représente les séquences d'appariements de 121 individus de la base « carrières » ayant accédé à la permanence. La visualisation a été optimisée de deux manières. Premièrement, les séquences ont été ordonnées en fonction d'une mesure de dissemblance entre séquences (*Optimal Matching distance*)¹²⁰. Cela permet de représenter l'ensemble des séquences de manière à ce que leur succession se fasse en fonction du degré de similarité entre paires de séquences. Étant donnée la complexité combinatoire, sur plusieurs appariements successifs, des mobilités externes et internes, l'algorithme d'appariement optimal est fort utile : il permet de regrouper les combinaisons identiques, ce qui facilite la lecture et les comptages. Deuxièmement, les séquences ont été centrées sur l'appariement correspondant à l'accès au premier emploi permanent (indiqué par la lettre « P »).

¹¹⁹ Cette possibilité de modéliser des séquences d'événements a été explorée et discutée par Studer, Müller, Ritschard, et Gabadinho (2010).

¹²⁰ La littérature sur les méthodes d'appariement optimal de données séquentielles est assez prolifique et en plein développement. Le lecteur intéressé pourra se référer aux « classiques » dans le domaine (Abbott et Hrycak 1990; Abbott et Tsay 2000).

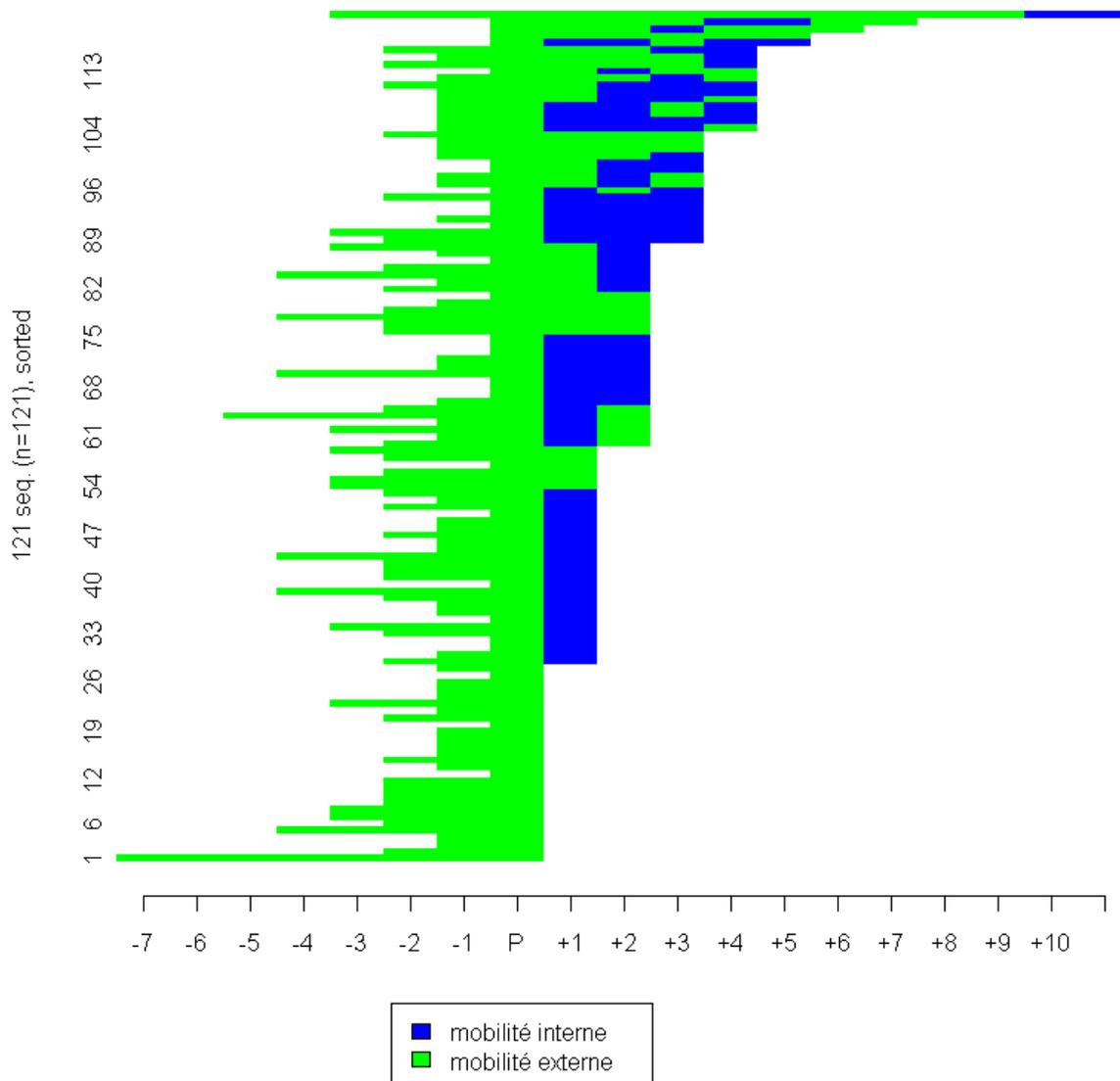


Figure 14 : Séquences d'appariements informant les modes de mobilité sur le marché du travail

Lecture : les séquences d'appariements sont centrées sur l'accès à la permanence. Les chiffres -1, -2 et +1, +2, etc. indiquent les appariements précédents ou ultérieurs à l'appariement correspondant à la permanence.

Ce que la visualisation des séquences d'appariements donne à voir, c'est la grande diversité de combinaisons des modes de mobilité dans la carrière des individus. Elle donne ainsi une idée de la diversité des rapports au marché et aux « offres » du marché externe. Le chapitre II, et notamment les sections intitulées « types d'appariements et modes de mobilité » ont bénéficié de la modélisation de séquences d'appariements. Si l'inclusion de graphes de visualisation des séquences n'a pas été jugée utile, les tableaux statistiques ont été construits à

partir de comptages effectués sur les mêmes données séquentielles d'appariement. Sans ces dernières, il aurait été difficile de qualifier certaines propriétés des phases de carrière, notamment le degré d'internalisation ou le rôle de la mobilité externe dans l'accès aux positions hiérarchiques supérieures.

Chapitre III : Hiérarchie des employeurs et différenciation institutionnelle des employés

Question ouverte « Any comments ? » : « I have been in my lecturing post at Altham for just over a year now and am enjoying it a lot. I'm not really sure how to progress my career, whether to try to move back to a more prestigious university or remain here and make it better. » (répondant n° 5 au questionnaire « Al-Bu »)

Question 6 : « There is virtually no chance for an academic working in a post-1992 university to move to a pre-1992 university, even if he/she has a strong research record. » Réponse : « Strongly disagree » (répondant n° 5 au questionnaire « Al-Bu »)

Question 11 : « Where do you see yourself in five year's time? » Réponse : « Same university but with promotion » (répondant n° 5 au questionnaire « Al-Bu »)

Voilà plus de vingt ans qu'au Royaume-Uni, la loi *Further and Higher Education Act* de 1992 a aboli le système binaire d'enseignement supérieur, en autorisant 35 *polytechnics* à s'appeler « université » et en regroupant l'ensemble des établissements sous les mêmes autorités publiques et dans un régime de financement commun. L'élimination formelle du clivage entre universités et *polytechnics* a souvent été interprétée comme l'aboutissement d'une convergence « inévitable » entre les deux secteurs. J. Pratt, auteur d'un ouvrage consacré à l'expérience historique des *polytechnics*, soutient en conclusion que la loi de 1992 n'a fait que traduire en termes juridiques le brouillage progressif de la frontière intersectorielle et que par conséquent, peu de différences substantielles demeuraient entre les deux types d'établissements (1997, pp.309-31).

La thèse contraire, celle de la perpétuation de la différenciation institutionnelle, semble pourtant s'imposer. Aucun signe notable d'affaiblissement de la hiérarchie des établissements n'est apparu. Deux éléments de contexte soutiennent cette idée. On constate tout d'abord la prolifération, dès le lendemain de la loi de 1992, de « clubs » d'universités à travers lesquels les établissements se sont associés pour mieux représenter leurs intérêts catégoriels. Le plus connu, appelé *Russell Group*¹²¹, rassemble les universités les plus prestigieuses. Suite à sa création, d'autres « classes » d'établissements ont souhaité se regrouper sous une même forme,

¹²¹ Le *Russell Group* est un consortium d'une vingtaine d'universités créé en 1994. L'université de Buckley en fait partie.

comme par exemple le *1994 Group*¹²² créé par des établissements qui n'avaient pas pris part à la création du *Russell Group*. Un autre type d'objet social, le classement (appelé *ranking* ou *league table*), reflète avec tout autant d'éclat la réalité de cette différenciation institutionnelle. Qu'ils soient originaires de procédures d'évaluation du travail universitaire¹²³, de travaux de recherche sur l'enseignement supérieur britannique¹²⁴ ou d'entités privées¹²⁵, les classements d'universités définissent une hiérarchie symbolique. Cette échelle de prestige relativement stable¹²⁶ est connue et reconnue par différents publics : universitaires, étudiants et parents, employeurs de diplômés, entreprises liées à la recherche appliquée et pouvoirs publics. Le succès indéniable des *rankings* d'universités et leur banalisation au cours des années 1990 suggère que les individus et les collectifs y ont recours pour évaluer la « qualité » d'un établissement ou estimer la plus-value symbolique de s'associer avec ce dernier. Les *rankings* sont, dans cette optique, assimilables à des équipements d'un marché-jugement (Karpik 1989) au rôle ambigu : ils rendent plus aisée la lisibilité des réputations, mais contribuent en même temps à leur façonnement (W. N. Espeland et Sauder 2007). L'essor des clubs et des *rankings* au cours des années 1990 semble peu compatible avec la thèse de l'érosion de la hiérarchisation réputationnelle des établissements.

Les établissements britanniques, s'ils ne sont plus séparés par le fossé de la *binary line*, le sont désormais par une logique de stratification (P. Scott 1995; Locke 2008). Ainsi, derrière le mirage de l'unification, le champ universitaire britannique apparaît plutôt comme un système stratifié comparable à celui qu'ont pu observer plusieurs auteurs aux États-Unis (Clark 1987a, pp.58-62; Youn 1988). Peut-on ignorer ce fait de structure dans l'étude de l'économie du travail universitaire ? Assurément, non. La stratification institutionnelle est une

¹²² Le *1994 Group* est une coalition de 15 universités « *research-intensive* » de taille plus modeste que celles du *Russell Group*. Sept de ses membres ont rejoint le *Russell Group* entre 2004 et 2012.

¹²³ Les *Higher Education Funding Councils*, qui coordonnent le *Research Assessment Exercise* (RAE) publient tous les quatre ou cinq ans les résultats de chaque établissement à l'évaluation des activités de recherche. Ces données sont la base de nombreux classements d'universités (Tomlin 2002, p.204).

¹²⁴ À titre d'exemple, A. H. Halsey a demandé aux universitaires répondant à ses enquêtes de classer les établissements selon leur notoriété dans diverses aires de connaissances (1992, p.83).

¹²⁵ Les *rankings* les plus célèbres sont ceux publiés par les grands quotidiens nationaux : le *Times*, le *Guardian*, et par des magazines spécialisés, comme le *Times Higher Education Supplement*. On peut également inclure dans ce bref panorama les classements internationaux, tel que le célèbre classement de Shanghai établi par un groupe de chercheurs de l'université Jiao Tong, où l'on retrouve dans les 100 premières positions une dizaine d'universités britanniques.

¹²⁶ L'annexe méthodologique en fin de chapitre aborde ce point en détail.

propriété incontournable de la morphologie du champ universitaire dont les effets sur l'économie du travail universitaire doivent être élucidés.

Ce chapitre propose de compléter les deux chapitres précédents en enrichissant l'analyse de l'économie du travail universitaire à travers l'identification de principes explicatifs exogènes à l'établissement. L'option retenue ici est de centrer l'analyse sur les mobilités institutionnelles des individus au sein de l'espace hiérarchisé des établissements pour vérifier l'hypothèse d'un troisième principe de différenciation des carrières, fondé sur le prestige des établissements auxquels les individus sont affiliés au cours de leur trajectoire. Des travaux ont identifié ce principe dans les universités nord-américaines (Long, Allison, et McGinnis 1979; Long et McGinnis 1981; Debackere et Rappa 1995). À considérer le cas britannique, plusieurs éléments prètent à penser que la mobilité des universitaires entre établissements des deux anciens secteurs s'est progressivement fluidifiée. Statistiques publiques et travaux de recherche institutionnelle s'accordent sur le fait que les mouvements de main d'œuvre entre établissements britanniques se sont intensifiés au cours des trente dernières années (Metcalf et al. 2005; PREST 2000). Sur cette même période s'est également développée l'internationalisation du marché du travail académique au Royaume-Uni (Bekhradnia et Sastry 2005; Brennan, Locke, et Naidoo 2007).

Ce chapitre montrera pourtant que le marché du travail universitaire britannique reste fortement structuré par l'ancienne frontière sectorielle entre *polytechnics* et universités, en raison de l'importance des effets de la hiérarchie des établissements sur les carrières des universitaires. Il expliquera comment cette hiérarchie organise les flux d'individus sur le marché du travail, crée des barrières à certains types de mouvements de la main d'œuvre, et, par conséquent, reproduit la structure binaire du marché du travail. Ces arguments se fondent sur une analyse prenant pour objet les trajectoires institutionnelles des individus.

Méthode : l'analyse des mobilités institutionnelles

Plusieurs méthodes pourraient être imaginées pour estimer empiriquement le rôle du prestige des établissements sur la différenciation des universitaires. On peut tout d'abord, dans une optique proche de celle de Bourdieu, centrer l'analyse sur les différences de positions, et vérifier si une homologie existe entre les positions des acteurs et les positions des institutions dans le champ, par exemple en recourant à l'analyse géométrique de données renseignant des

propriétés pertinentes des institutions et des individus. Une telle approche a le mérite de mettre en relation individus et institutions, mais reste limitée pour restituer dans leur dimension longitudinale les chaînes d'interactions qui ont produit le résultat observé. Une seconde approche possible consiste, comme le font certains travaux de sociologie interactionniste, à prendre pour unité élémentaire d'analyse les interactions entre individus et employeurs. La restitution longitudinale des actions et des transactions économiques sur le marché du travail est plus riche, mais l'oubli de la dimension structurelle empêche de comprendre comment ces interactions sont orientées par des principes exogènes à la rencontre synchrétique entre un employeur et un travailleur. L'idéal serait sans doute de s'approcher d'une troisième optique, telle que celle défendue par M. Fourcade (2007), qui vise à appréhender le marché du travail à la fois comme espace de différences de position des employeurs (« relations between the actors' objective positions ») et comme lieu d'interactions entre employés et employeurs (« market relations between buyers and sellers ») (p.1022). C'est l'option retenue dans ce chapitre. Les analyses qu'il contient consistent à suivre les parcours des individus au sein de l'espace hiérarchisé des positions de leurs employeurs.

Pour se faire, j'ai reconstitué les trajectoires institutionnelles des individus de deux corpus de données longitudinales (les bases « carrières » et « Halsey 1989 »), en prenant pour indicateur de la position hiérarchique des établissements un palmarès des universités britanniques. Cette position hiérarchique est recodée en terciles : les 37 établissements occupant les positions les plus élevées dans le palmarès sont codés en « A » ; les 37 suivants en « B » ; les 37 derniers en « C ». Un code « D » renseigne les états des trajectoires où l'individu occupe un emploi extra-académique et un code « O » indique les états de hors-emploi. L'annexe méthodologique en fin de chapitre présente les corpus de données, la construction des objets séquentiels et les modalités de codage des trajectoires. Ce type de modélisation permet d'identifier les mouvements les plus fréquents et, surtout, les mouvements les moins probables, révélateurs d'obstacles à la mobilité.

Comment qualifier cet objet d'analyse ? Le principe de différenciation qu'il permet d'étudier est bien distinct des principes fonctionnel et statutaire abordés dans les deux chapitres précédents. J'ai pensé dans un premier temps qualifier de *symbolique* ce troisième type de différenciation car c'est bien à l'aune de la hiérarchie symbolique des établissements que les trajectoires sont analysées. Cependant, cette qualification fait oublier que les mobilités

n'obéissent pas uniquement à des considérations ou à des critères symboliques : la plus-value symbolique que le prestige de l'employeur peut apporter à l'employé est indissociable d'autres aspects, plus « matériels », comme les conditions de travail, les qualités des collègues et de l'environnement de travail, le positionnement géographique, le profil social des étudiants, etc. De plus, elle peut être assimilée à tort avec la notion de capital symbolique qui, dans le contexte universitaire, renvoie à un phénomène différent¹²⁷.

J'ai finalement opté pour l'expression de *différenciation institutionnelle*, qui exprime plus clairement le mécanisme associé aux différences dont il est question dans ce chapitre. La mobilité institutionnelle ne se réduit pas, dans le cas considéré ici, à une simple mobilité géographique. Elle signifie aussi un changement d'affiliation institutionnelle, qui peut entraîner des profits matériels et symboliques spécifiques ou, inversement, produire des désavantages compétitifs.

Ce chapitre est organisé en quatre sections. Il s'ouvre sur une rapide synthèse des travaux sociologiques autour de la question des effets de la hiérarchie des employeurs sur la mobilité des travailleurs, mettant en évidence le manque d'explications du phénomène. La seconde section présente l'étude des dynamiques de la différenciation institutionnelle à partir de deux corpus de données : la base « carrières » et les enquêtes d'A. H. Halsey dont est faite une analyse secondaire. Les analyses statistiques de ces données permettent d'objectiver un mode de circulation professionnelle proche de l'idéal-type de la bifurcation. Une troisième section s'intéresse aux préférences individuelles à partir des enquêtes d'A. H. Halsey et des entretiens biographiques, et met en évidence une discordance entre les souhaits des individus et les dynamiques de la mobilité institutionnelle. La quatrième section vise à éclaircir les raisons de ces mobilités non souhaitées, et, par prolongement, à expliquer le processus de différenciation institutionnelle.

A) Hiérarchie des employeurs et mobilité institutionnelle : un phénomène souvent constaté mais rarement expliqué

La littérature sur les marchés du travail témoigne d'un intérêt considérable sur les dynamiques d'avancement hiérarchique, autrement dit sur la mobilité « verticale » des

¹²⁷ Elle désigne une forme de pouvoir accumulable, le « pouvoir universitaire », qui est un pouvoir de nommer, de siéger, de participer à « des rites, des cérémonies, des réunions, des représentations », que Bourdieu oppose à « l'autorité proprement scientifique. » (1984, p.129)

individus. En revanche, on constate un certain sous-investissement dans l'exploration des dynamiques de la mobilité « horizontale »¹²⁸.

Des travaux empiriques issus de la sociologie du travail et des professions ont montré qu'un type de mobilité horizontale, la mobilité institutionnelle, pouvait avoir des conséquences sociales. Un rapide panorama de ces travaux permet de saisir l'importance d'une différenciation des carrières sur la base du prestige des institutions auxquelles sont affiliés les individus. On l'observe dans des contextes de travail très variés, dès lors qu'existe une forte hiérarchie des employeurs et qu'elle est reconnue par les acteurs : secteurs d'emploi privés (conseil¹²⁹, ingénierie¹³⁰, compétition sportive organisée par clubs¹³¹, travail artistique organisé en projets¹³²) ou publics (la haute administration¹³³, l'école primaire¹³⁴, les établissements de santé¹³⁵), professions dites libérales (cabinets d'avocats ou *law firms*¹³⁶, bureaux d'architectes), etc. Deuxièmement, cette logique de différenciation peut entrer en concurrence, voire supplanter la différenciation « verticale » des grades hiérarchiques :

¹²⁸ Ce constat touche de fait l'ensemble plus vaste des travaux sur la mobilité sociale (Merllié et Prévot 1997, pp.17-18).

¹²⁹ On sait que l'espace du *consulting* est fortement différencié selon les propriétés des firmes : les cabinets spécialisés sur les fonctions les plus générales, correspondant aux étapes « amonts » du travail de conseil (conseil en stratégie) et traitant avec des « gros » clients, s'opposent aux cabinets techniques d'accompagnement à la mise en œuvre de projets, dont l'acte professionnel intervient généralement « en aval » (Boni-Le Goff 2010). Cette hiérarchie de prestige des organisations de l'espace du conseil a des effets de certification sur les trajectoires professionnelles des consultants (Boussard 2009, p.106)

¹³⁰ Voir Ghaffari (2010, p.399) et Boltanski (1982, p.374).

¹³¹ Beaud et Guimard soulignent la coexistence des critères de performance du joueur et des indices de position selon le niveau de compétition du club qui l'emploie : « Aujourd'hui, le joueur pro de L1, qui a appris très tôt les règles ultra-libérales du *mercato* et à négocier ses futurs transferts [...] a une valeur marchande indexée assez étroitement, d'une part, sur son statut – selon la graduation suivante : international, bon joueur de L1, joueur de base – et, d'autre part, sur ses prestations sportives lors de la saison. » (Beaud et Guimard 2011)

¹³² Voir Menger : « Le fonctionnement de la relation d'emploi discontinue et intermittente [...] est en effet tel que l'accumulation de contrats de travail et de missions au projet y agit comme un signal réputationnel au cœur d'un processus d'auto-renforcement » (2010, p.361).

¹³³ Des travaux non encore publiés de M. Mangset sur les élites administratives en Norvège, en France et en Grande-Bretagne et ceux d'une équipe du Centre Maurice Halbwachs sur le plafond de verre dans les ministères français (Bereni et al. 2011) font mention de l'importance de la hiérarchie symbolique des institutions et de ses incidences sur les trajectoires des individus.

¹³⁴ Voir l'étude classique d'Howard Becker sur les enseignants du primaire dans l'agglomération de Chicago (1952).

¹³⁵ Voir par exemple (Finland 1964) cité par (Youn 1988; Crane 1970).

¹³⁶ Voir par exemple (Laumann et Heinz 1977), cités par (Youn 1988).

« In some occupations more than others, and for some individuals more than others, this kind of career movement assumes greater importance than the vertical variety, sometimes to such an extent that the entire career line consists of movement entirely at one level of a work hierarchy. [...] all positions at one level of a work hierarchy, while theoretically identical, may not be equally easy or rewarding places in which to work. » (Becker 1952, p.470)

L'étude fameuse d'Howard Becker (1952) sur l'enseignement primaire à Chicago décrit justement un cas limite où n'existe qu'un niveau hiérarchique. En l'absence de perspectives de mobilité verticale, c'est par la mobilité institutionnelle que les enseignants peuvent avoir une trajectoire ascendante dans leur groupe professionnel. La forme de « promotion » la plus courante dans ce contexte consiste à délaissier une école de milieu défavorisé pour se faire muter vers celle d'un quartier plus aisé.

La mobilité institutionnelle n'est donc pas une simple question de géographie. La différenciation qu'elle génère s'explique par le fait qu'une part importante des propriétés de l'employé dépend de la position de l'institution qui l'emploie :

« Within specialties, the characteristics of the firm (employer) serve to stratify positions on the basis of prestige. Thus another ranking of positions within [labor markets] arises. The more prestigious positions can be expected to be concentrated among a core group of firms being able to offer higher wages, better facilities, and so forth. Therefore, the positions constituting a given [labor market] are expected to be stratified by prestige rankings that correspond to both the occupational specialty and the characteristics of the employer. » (D. R. Smith 1983, p.291)

Cette affirmation de D. R. Smith, énoncée en termes purement statiques, peut être formulée d'un point de vue plus dynamique. La revue des travaux fait en effet apparaître l'influence de la structure de l'espace, non pas uniquement sur les positions individuelles, mais également sur les types de trajectoires qu'ils suivent. Les flux d'individus dans les systèmes de mobilité sont orientés, canalisés, différenciés selon la hiérarchie de prestige des employeurs.

S'agissant de comprendre les mécanismes sociaux à l'origine de ce type de différenciation, la littérature est moins prolixe. Peu de travaux sont allés au-delà du simple constat. Ceux qui l'ont fait se sont limités à fournir des descriptions de dynamiques de carrières avec un fort accent sur la mobilité horizontale, à l'instar de l'étude de Becker sur les enseignants. La sociologie du travail n'a donc pas fourni, jusqu'à présent, de modèle théorique explicatif de la différenciation des carrières selon le prestige des employeurs.

B) La dynamique des trajectoires institutionnelles : bifurcation et différenciation « par le bas »

Faire carrière dans l'enseignement supérieur britannique, c'est évoluer dans un système de mobilité constitué de positions inégalement valorisées. Cette section montre comment les représentations collectives véhiculées par les classements d'établissements prennent corps dans les pratiques concrètes de mobilité. Il s'agit alors d'identifier, dans le système de mobilité composé par les établissements, les types de mobilité institutionnelles les plus probables et réciproquement, les types d'affiliation associées à une très faible mobilité. Je tâcherai également d'identifier les mouvements ascendants, stables ou descendants¹³⁷ associés aux différents types de mobilités institutionnelles. Comme dans les chapitres précédents, je m'attacherai à distinguer les dynamiques de cette mobilité en fonction des différentes étapes clés de la trajectoire, avec l'hypothèse que l'espace des mobilités institutionnelles possibles n'est pas le même selon le point où l'on se situe dans la séquence études-premier emploi-permanence-situation actuelle.

1) Un mode de circulation bifurcatif

Un raisonnement idéal-typique permet de dégager trois modes élémentaires de circulation professionnelle dans un marché du travail hiérarchisé. Pour simplifier le raisonnement, on se limitera ici à un espace d'employeurs hiérarchisé en deux classes : A et B. Le premier modèle (à gauche dans la figure qui suit), celui du marché segmenté, n'autorise que des mobilités d'individus au sein d'une même classe. Toute mobilité institutionnelle correspond à une immobilité dans la hiérarchie de prestige des employeurs. Dans le second modèle (au centre de la figure), celui de la fluidité, tous les déplacements sont également probables et la position occupée à un moment donné est totalement indépendante des positions occupées antérieurement. Cette situation correspond à celle d'un marché ouvert, dénué d'obstacles à la mobilité. Enfin, dans sa forme la plus pure, le modèle bifurcatif¹³⁸ (à

¹³⁷ L'objet n'est pas ici de porter un jugement de valeur sur les orientations suivies par les trajectoires. Seulement, à défaut d'autres termes génériques, les expressions « mobilités ascendantes » ou « descendantes », semblent les plus commodes pour qualifier les mouvements observés.

¹³⁸ Ce modèle est une adaptation à l'échelle collective de la définition de la bifurcation biographique de M. Grossetti (2006) qui désigne « [une situation] dans laquelle une séquence d'action partiellement imprévisible produit des effets durables », et générant de fortes irréversibilités en installant l'individu dans une nouvelle situation personnelle durable.

droite dans la figure) se caractérise par une dispersion : les individus, tous originaires d'une même classe (A par exemple), se répartissent ensuite dans les deux classes :

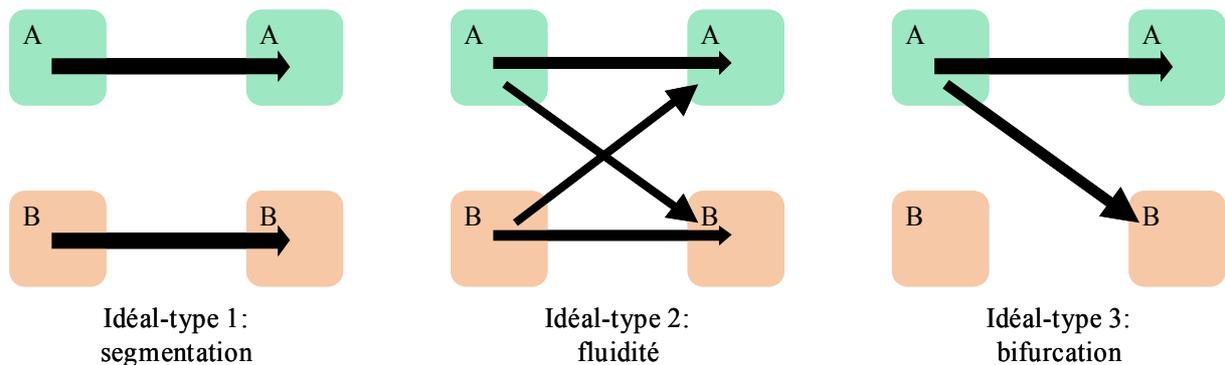


Figure 15 : Trois idéaux-types de circulation professionnelle au sein d'un espace d'employeurs hiérarchisé (ici en deux classes A et B)

Aucun de ces modèles ne peut prétendre caractériser de manière satisfaisante la réalité observée. Ils constituent, pour reprendre les termes de M. Weber, des « tableaux de pensée homogène » (1992, p.172), dont on ne peut trouver nulle part empiriquement la pureté conceptuelle. Leur intérêt réside davantage ici la fonction d'étalons conceptuels que leur assigne l'analyste. Je m'emploierai alors, suivant la démarche proposée par Weber, à « déterminer dans chaque cas particulier combien la réalité se rapproche ou s'écarte de ce tableau idéal » (ibid, p.173). La comparaison des données empiriques à ces étalons me permettra de dégager des propriétés fondamentales de la mobilité institutionnelle des individus.

Les diagrammes qui suivent (Figures 16 et 17) présentent les carrières institutionnelles des universitaires de la base « carrières ». Les séquences ont été synchronisées à droite sur l'année d'arrivée à Altham ou à Buckley, afin d'illustrer comment les parcours individuels se sont, plus ou moins brutalement, orientés vers l'une ou l'autre université. L'exploration visuelle des trajectoires individuelles révèle la quasi-absence, dans les trajectoires menant à Buckley, d'affiliations à des établissements de rang C et, dans une moindre mesure, de rang B. Cela permet de rejeter l'idéal-type 2 de la fluidité. En revanche, au vu de la grande variété des parcours menant à Altham, il serait inapproprié de considérer le modèle du marché segmenté comme valable : une bonne moitié des recrues à Altham proviennent en réalité d'établissements de rang A et B.

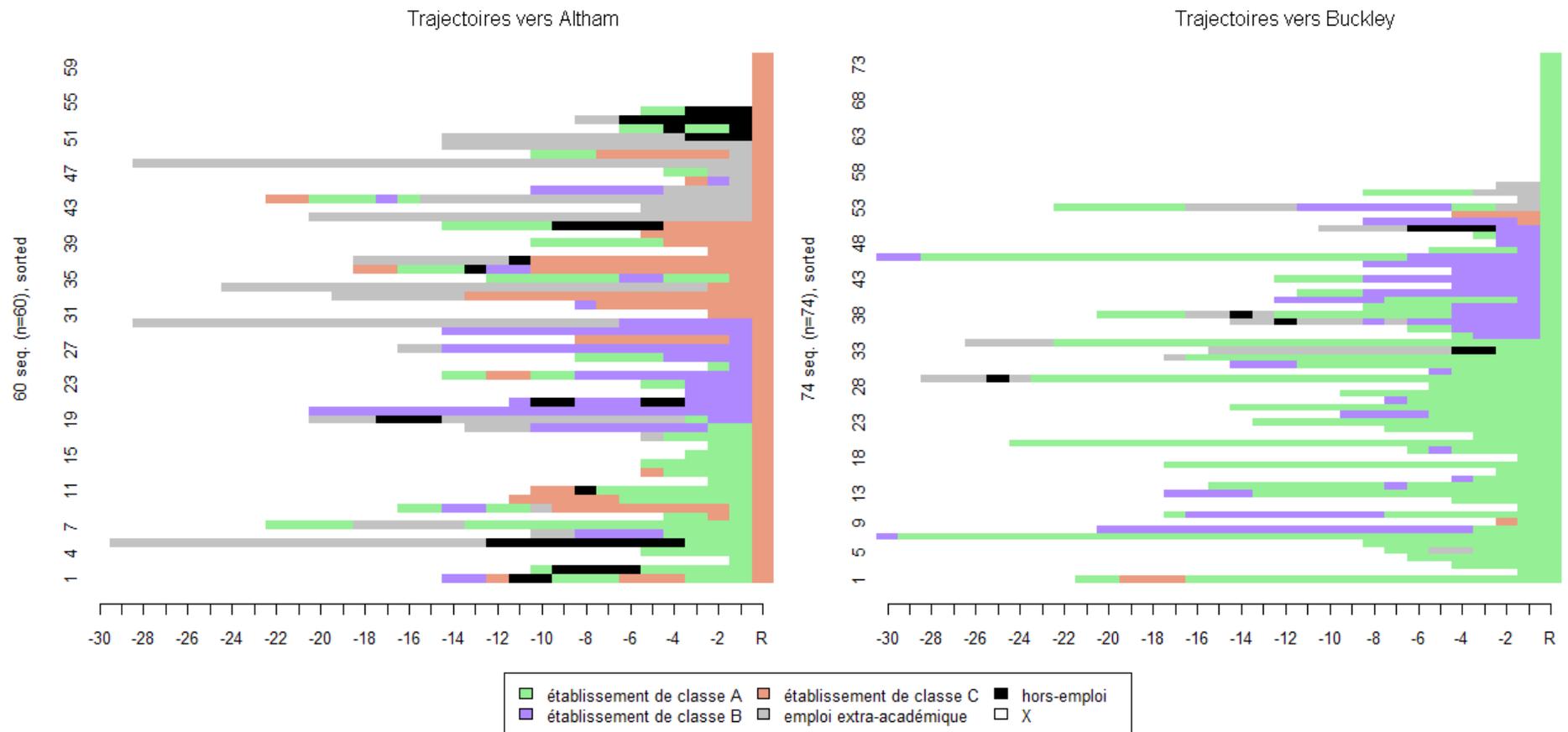


Figure 16 : Mobilités institutionnelles menant à Altham et à Buckley

Lecture : L'abscisse correspond à l'axe temporel des trajectoires. Les individus sont représentés par des lignes composées de segments dont les couleurs représentent l'état qu'ils occupent chaque année. Les séquences individuelles sont alignées à droite sur l'année de recrutement dans l'établissement actuel (indiquée par la lettre « R »).

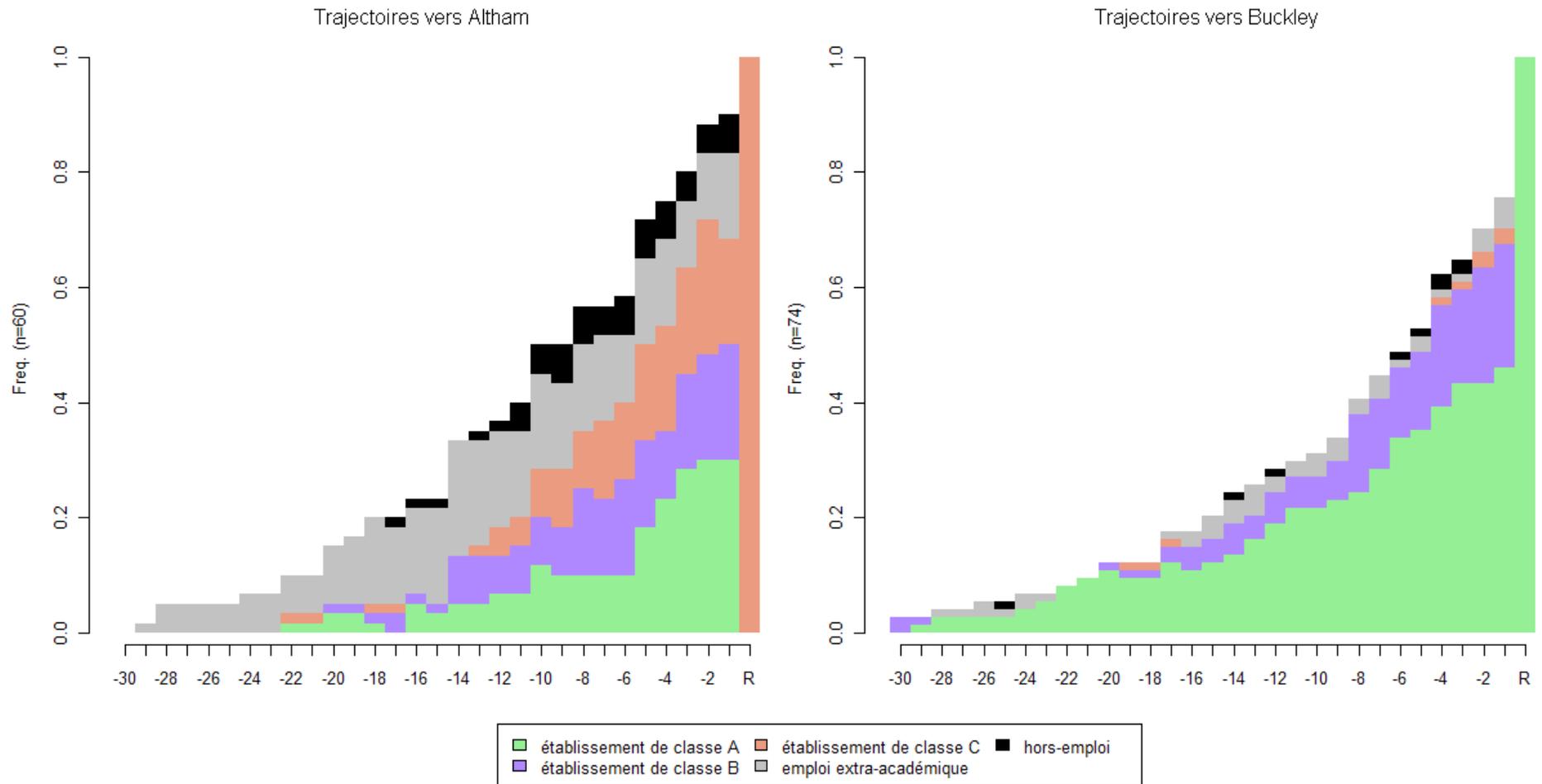


Figure 17 : Mobilités institutionnelles menant à Altham et à Buckley. Distribution transversale des états.

Précaution de lecture : Ce chronogramme représente une succession de fréquences transversales annuelles. Il occulte donc les transitions dans les séquences individuelles.

Quelle est alors la pertinence du modèle bifurcatif ? On constate que les employés des deux établissements suivent rarement des mobilités « ascendantes ». Les employés d'Altham ont majoritairement vécu l'expérience d'une carrière institutionnelle qui descend la hiérarchie des établissements. Ceux de Buckley, dont la plupart sont originaires d'établissements de rang A, ont en revanche connu des trajectoires stables au sommet de la hiérarchie de prestige. Pour cette raison, le modèle bifurcatif semble être celui qui s'apparente le mieux aux tendances observées à partir des diagrammes. Il s'agit, pour être plus précis, d'une différenciation « par le bas », où les différences interindividuelles sont essentiellement produites par des mobilités descendantes. Ce résultat semble faire écho aux analyses de T. Youn sur les États-Unis :

« there is a general downward mobility in prestige for newly recruited Ph.D.s in a period of a tighter market. While Ph.D.s from elite research universities have continued to increase their chances for being employed at lesser institutions, Ph.D.s from less prestigious graduate institutions have trickled down in the prestige hierarchy. » (1988, p.195)

Il est possible d'approfondir l'analyse de trois manières. Premièrement, on peut, en ne représentant que les types de trajectoires les plus fréquents, obtenir une meilleure lisibilité de la structure des flux de mobilité institutionnelle, ce qui permet de mieux saisir les différences entre l'idéal-type de la bifurcation et le matériau empirique. Deuxièmement, on peut chercher à comprendre quand la bifurcation se produit. Intervient-elle de façon aléatoire dans la trajectoire des individus, ou y a-t-il des moments précis de la carrière universitaire au cours desquels la mobilité descendante est plus probable ? Sans caractériser les structures temporelles, sans identifier les éventuelles étapes de la bifurcation, la compréhension du processus de différenciation institutionnelle serait fort limitée. Enfin, on pourra, dans les limites que les données imposent, étudier l'évolution historique des dynamiques de la différenciation institutionnelle.

2) Les trois temps de la bifurcation institutionnelle

La vue du diagramme représentant l'ensemble des trajectoires individuelles menant à Altham et à Buckley véhicule l'idée d'une grande diversité de parcours qui peut être trompeuse. L'identification des trajectoires les plus fréquentes, qui permet d'appréhender le degré d'hétérogénéité des trajectoires, serait fastidieuse à partir de l'exploration visuelle. Différentes techniques de la famille des méthodes de l'analyse de séquences ont été développées pour tenter de dégager des parcours-types et d'en mesurer l'importance relative.

La plus connue est celle de l'appariement optimal (*Optimal Matching*), qui produit des mesures de dissemblances entre paires de séquences (Abbott 1995) pour ensuite définir des types de trajectoires en utilisant des techniques de regroupement par classification ascendante hiérarchique (*clustering*). L'autre fait appel à l'algorithme *Longest Common Subsequence* (Lesnard 2010), qui permet d'identifier les sous-séquences communes les plus longues. J'ai préféré à ces deux techniques une modélisation plus simple, consistant à définir la carrière institutionnelle de chaque individu comme la séquence de trois états occupés l'année du premier emploi, l'année de l'accès à la permanence, et l'année de l'enquête (2010). J'ai donc uniquement retenu les individus de la base qui ont atteint la permanence (121 personnes). Les codes sont les mêmes que dans les analyses précédentes : A, B et C pour les trois classes d'établissements, et D pour indiquer l'occupation d'un emploi extra-académique. Les trajectoires présentes dans cette sous-population sont les suivantes :

	fréquence	%
A-A-A	36	30
A-C-C	17	14
C-C-C	12	10
D-C-C	12	10
B-A-A	9	7
A-B-A	7	6
D-A-A	7	6
B-C-C	5	4
B-B-A	4	3
A-A-C	2	1,7
B-B-C	2	1,7
C-A-C	2	1,7
A-B-C	1	0,8
A-C-A	1	0,8
C-A-A	1	0,8
C-B-C	1	0,8
C-C-A	1	0,8
D-B-C	1	0,8
total	121	100

Tableau 10 : Trajectoires présentes chez les employés permanents de la base « carrières »

On constate tout d'abord que sur les 24 trajectoires théoriquement possibles¹³⁹, 18 sont observées. Seulement 25 % des possibles ne sont donc pas réalisés. Cela donne une idée du

¹³⁹ Pour trois étapes codées respectivement en 4, 3 et 2 états, on obtient 24 combinaisons (*i.e.* trajectoires institutionnelles) possibles.

degré, à première vue assez faible, de structuration objective des parcours¹⁴⁰. Seulement, l'examen des fréquences associées à chaque trajectoire donne une toute autre image : les 7 trajectoires les plus fréquentes représentent un taux de couverture de la population de 83 %. Parmi ces dernières, on peut agréger A-A-A et D-A-A, ainsi que C-C-C et D-C-C, dont la signification en termes de différenciation institutionnelle est assez proche. La Figure 19 infra représente ces cinq types de trajectoires.

¹⁴⁰ Cette expression est empruntée à P. Blanchard (2010, p.101). Elle est élevée lorsque la majorité des combinaisons possibles est restée virtuelle et faible lorsque la majorité des combinaisons est réalisée.

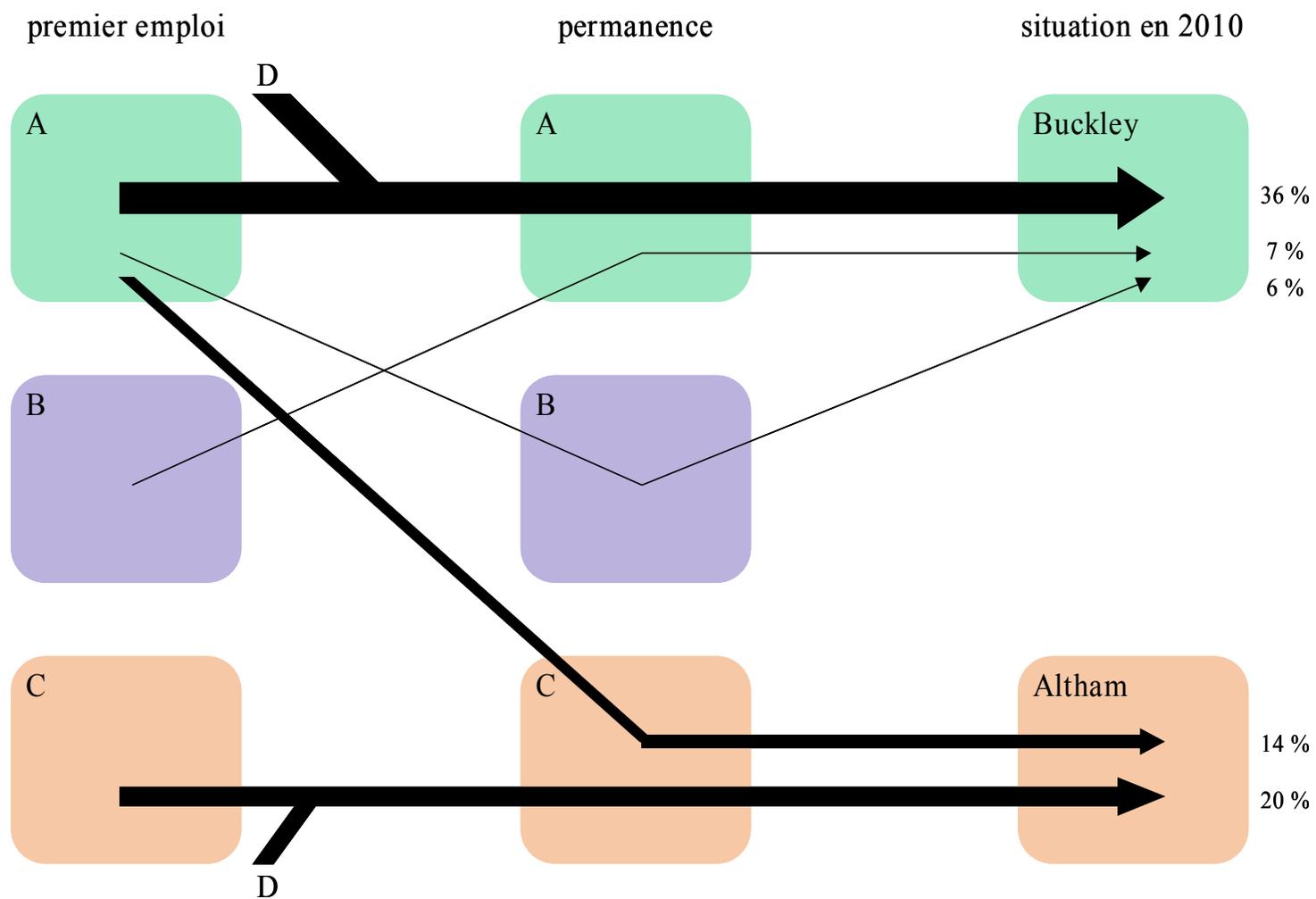


Figure 18 : Les cinq types de trajectoires les plus fréquents

Comptages effectués à partir de la base « carrières » (taux de couverture : 83 %).

On constate d'ores et déjà que le modèle bifurcatif ne restitue pas pleinement la complexité des parcours-types. La présence du type C-C-C / D-C-C suggère que les flux observés correspondent à un cas intermédiaire entre la bifurcation et la segmentation.

Si l'étape de la thèse n'a pas été incluse dans le diagramme, c'est parce que tous les individus ne suivent pas systématiquement les étapes dans le même ordre¹⁴¹. Reconstruire des trajectoires en y plaçant arbitrairement l'étape de la thèse conduirait donc à inverser l'ordre de certains événements. On préfère ici analyser les correspondances entre types de trajectoires et établissement de thèse :

	établissement de doctorat				n	%
	A	B	C	non docteur		
A-A-A et D-A-A	91%	9%	0%	0%	43	36%
C-C-C et D-C-C	63%	0%	13%	25%	24	20%
A-C-C	88%	6%	0%	6%	17	14%
B-A-A	67%	33%	0%	0%	9	7%
A-B-A	100%	0%	0%	0%	7	6%
autres	52%	19%	14%	14%	21	17%
Total	77%	10%	5%	8%	121	100%

Tableau 11 : Table d'origine doctorale : correspondances entre types de trajectoires et établissement de thèse

On constate que la plupart des individus ont une même origine doctorale : les établissements de rang A. C'est la situation majoritaire, quel que soit le type de trajectoire considéré. Ce résultat invite à attribuer davantage d'importance au modèle bifurcatif qu'à celui de la segmentation pour caractériser la mobilité institutionnelle des universitaires d'Altham et de Buckley.

Les docteurs issus d'établissements de rang C et les non-docteurs sont sur-représentés dans les séquences C-C-C / D-C-C et dans la famille « autres », dont les deux tiers deviennent employés à Altham. Par conséquent, les trajectoires menant vers le bas de la hiérarchie de prestige des établissements s'apparentent le plus souvent à un mode de circulation soit intra-segmentaire, soit peu standardisé. À l'inverse, la quasi-majorité des trajectoires menant vers Buckley sont associées à un établissement doctoral prestigieux. Si l'on regroupe deux types assez similaires (A-B-A et B-A-A, 16 individus) on constate qu'à l'exception de 3 docteurs

¹⁴¹ Certains suivent la séquence « thèse - premier emploi - permanence », tandis que d'autres ont d'abord une expérience professionnelle (académique ou non), puis passent une thèse et deviennent ensuite permanents. D'autres encore accèdent à la permanence en cours de thèse et soutiennent après coup. Il y a enfin le cas de plus en plus rare de ceux et celles qui exercent le métier sans jamais soutenir de thèse.

d'établissements de rang B, tous les individus sont docteurs d'établissements de rang A. Ensuite, le groupe A-A-A / D-A-A, qui rassemble les deux tiers des employés de Buckley, est composé uniquement de docteurs dont la grande majorité provient d'établissements de rang A. Autrement dit, pour 60 % des employés de Buckley, c'est au sommet de la hiérarchie des établissements que les étapes les plus importantes de la carrière académique (l'entrée dans l'espace de qualification doctorale, l'entrée dans la main d'œuvre académique permanente, et, bien souvent, l'entrée dans la profession académique) se sont effectuées.

Le moment où s'opère la bifurcation est variable selon les types de trajectoires. Le type A-A-A / D-A-A semble traduire une inscription très précoce dans le haut de la hiérarchie des établissements. Le type C-C-C / D-C-C correspond également à une orientation précoce des trajectoires institutionnelles dans les niveaux les moins valorisés de la hiérarchie de prestige. Le type A-C-C est assimilable à une bifurcation entre le premier emploi et l'emploi permanent (et probablement après la thèse), tout comme le type B-A-A. Enfin, le type A-B-A, qui couvre 6 % des cas, peut être interprétable soit comme une orientation tardive durant la post-permanence, soit comme une bifurcation précoce suivie d'un épisode isolé dans un établissement de rang B.

En règle générale, tout semble déjà joué une fois la permanence atteinte. La bifurcation doit donc être située dans une étape antérieure. Les comptages du Tableau 10 montrent qu'au moment du premier emploi, la moitié des individus sont déjà positionnés dans la classe d'établissements au sein de laquelle ils accèdent à la permanence et vers laquelle mène leur trajectoire. Ce taux de stabilisation est déjà considérable, sachant que la durée moyenne d'ancienneté professionnelle (temps écoulé entre l'année du premier emploi et l'année de l'enquête) est de 21 ans. Entre le premier emploi et la permanence, 42 % des trajectoires se stabilisent définitivement. Enfin, après la permanence, seulement 18 % de la population effectue un changement d'affiliation entraînant un changement de classe d'établissements. Ainsi, si l'on fait l'abstraction de quelques rares exceptions, on peut affirmer que l'entrée en profession et la pré-permanence sont deux étapes clés de la différenciation institutionnelle. L'accès à la permanence est, quant à lui, une étape où se stabilisent les positions des

individus¹⁴². La Figure 19 présente ce phénomène de stabilisation des trajectoires, que j'appellerai la « coagulation » de la différenciation institutionnelle :

¹⁴² Cette stabilisation des positions des individus après la permanence est en réalité plus puissante que ne le suggère la baisse du taux de stabilisation des trajectoires institutionnelles, puisque, dans la base « carrières », la durée moyenne de la post-permanence (15 ans et demi) est nettement supérieure à celle de la pré-permanence (5 ans et demi).

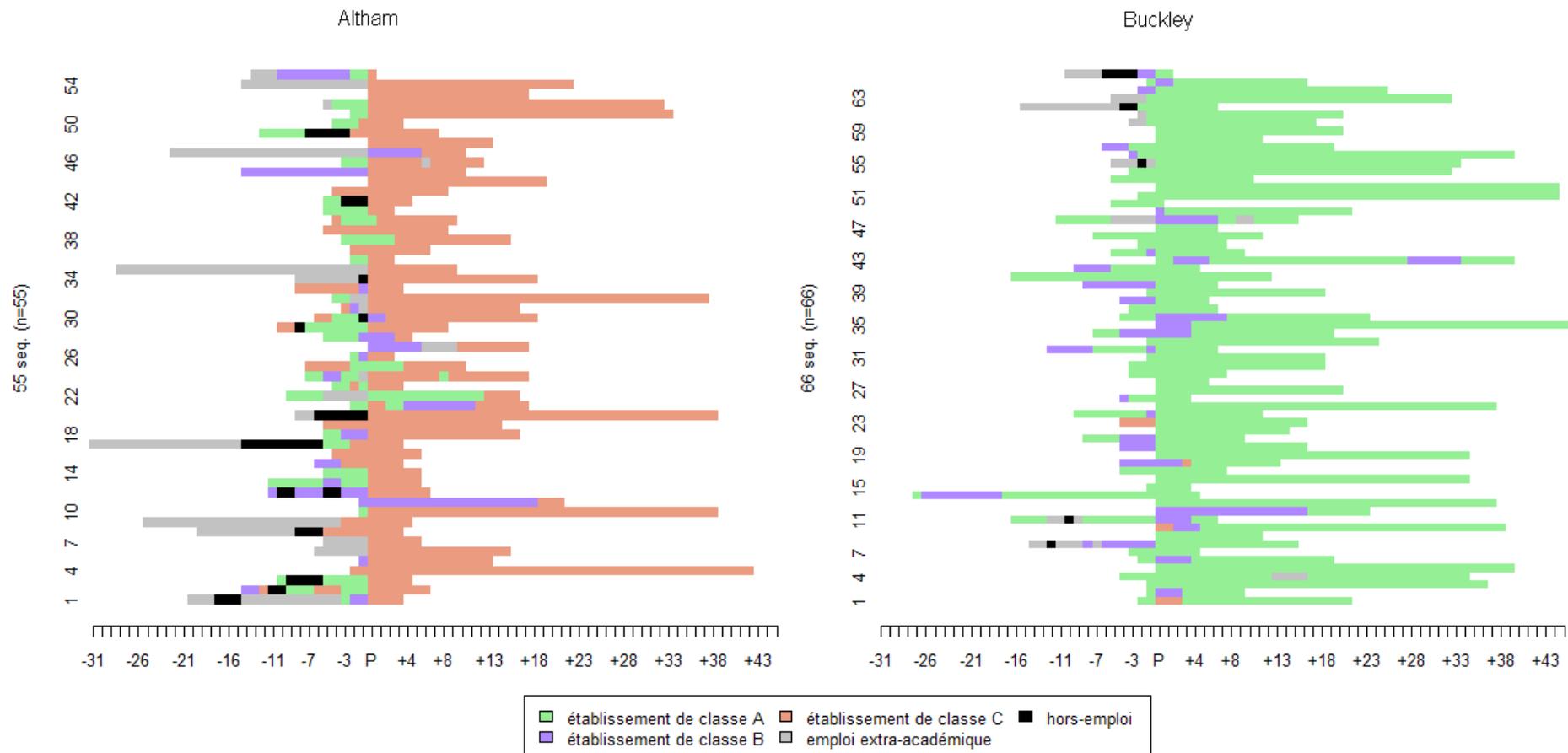


Figure 19 : Coagulation de la différenciation institutionnelle après la permanence

Séquences individuelles de mobilités institutionnelles centrées sur l'année d'accès à la permanence (indiquée par la lettre « P »)

Un comptage des transitions dans les carrières institutionnelles des employés d'Altham et de Buckley permet d'estimer la prégnance de cette coagulation. Ce comptage concerne uniquement les mobilités, c'est-à-dire qu'il exclue les transitions $A>A$, $B>B$ et $C>C$:

		premier emploi – permanence	permanence – année de l'enquête
Altham	mobilités ascendantes	12	2
	mobilités descendantes	39	12
	<i>total mobilités</i>	<i>51</i>	<i>14</i>
Buckley	mobilités ascendantes	17	19
	mobilités descendantes	12	3
	<i>total mobilités</i>	<i>29</i>	<i>22</i>
Altham	indice d'ascendance	0,029	0,003
	indice de descendance	0,095	0,018
	<i>indice de mobilité</i>	<i>0,124</i>	<i>0,021</i>
Buckley	indice d'ascendance	0,063	0,016
	indice de descendance	0,044	0,002
	<i>indice de mobilité</i>	<i>0,107</i>	<i>0,018</i>

Tableau 12 : Structure des mobilités institutionnelles des employés d'Altham et de Buckley selon la phase de carrière

Sont comptées comme mobilités ascendantes $C>B$, $C>A$ et $B>A$ et comme mobilités descendantes $A>B$, $A>C$ et $B>C$. Les valeurs absolues sont accompagnées des indices de mobilité ascendante et descendante par individu et par année.

La fréquence de la mobilité institutionnelle (descendante ou ascendante) dépend de la phase de la carrière. Ainsi dans la pré-permanence, quelle que soit l'université considérée, elle se produit à hauteur de 0,1 fois par individu et par an, tandis que ce chiffre baisse à 0,02 durant la post-permanence. La mobilité institutionnelle annuelle des employés d'Altham et de Buckley baisse donc de 80 % une fois la permanence atteinte. La force de la coagulation confirme bien que la position hiérarchique de l'établissement dans lequel s'obtient le premier poste permanent détermine fortement la mobilité institutionnelle future de l'individu.

La différenciation institutionnelle est donc un processus fortement bifurcatif. Le premier temps de la bifurcation, concernant notamment les employés de Buckley, correspond à une stabilisation de la mobilité institutionnelle dès l'entrée en profession ; le second temps, qui concerne de nombreux employés d'Altham, intervient durant la pré-permanence ; le troisième temps, enfin, qui ne concerne qu'une minorité d'individus, intervient plus tardivement, après l'accès à la permanence :

	entrée en profession	pré-permanence	post-permanence
Altham	22%	62%	16%
Buckley	55%	26%	20%

Tableau 13 : Les trois temps de la bifurcation : part des trajectoires qui se stabilisent selon les périodes de la carrière

En dernière précision, on mentionnera que les employés d'Altham qui ont bifurqué durant la pré-permanence (62 %) l'ont souvent fait à la toute fin de cette phase, c'est-à-dire lors de l'accès à leur premier poste permanent. L'année précédant l'occupation de ce poste, seuls 25 % des employés d'Altham étaient dans un établissement de rang C, contre 84 % l'année suivante. La permanence donc a été, pour les employés d'Altham, un véritable *turning point* dans leur mobilité institutionnelle, ce qui n'est pas le cas pour les employés de Buckley, dont les trajectoires institutionnelles sont moins discontinues.

Ces modalités de circulation des individus au sein de l'espace hiérarchisé des établissements se rapportent à la situation historique en 2010. Sont-elles identiques à celles qui prévalaient avant la loi de 1992 ? Une mise en perspective historique permet d'aller au-delà du simple constat photographique de la non-fluidité du marché du travail universitaire, et de vérifier si la différenciation institutionnelle observée en 2010 a des modalités analogues à celle en vigueur avant 1992.

3) Vingt ans auparavant : le même type de circulation bifurcative

La comparaison entre les résultats de cette enquête d'A. H. Halsey menée en 1989 et les données de la base « carrières » permet une mise en perspective historique dont il faut établir au préalable les limites.

Il est impossible de comparer terme à terme ces deux ensembles de données, en raison de la divergence dans les choix des codages et des indicateurs. Halsey a choisi de renseigner l'origine scolaire post-secondaire à partir d'une variable renseignant le nom du premier établissement d'études supérieures. La base « carrières », quant à elle, renseigne l'affiliation institutionnelle des études par deux variables, l'une renseignant l'établissement où a été soutenue la thèse et l'autre indiquant si un passage par *Oxbridge* ou par la L.S.E a été effectué au cours des études. Une autre différence résulte du choix de codage des établissements : la base « carrières » renseigne la position des établissements dans la hiérarchie de prestige à

partir d'une classification en terciles dérivée d'un *ranking* publié par la presse. Halsey, quant à lui, a repris la taxinomie indigène « *Oxbridge* », « *Redbrick* », « *New* », etc., que j'ai jugé pertinent de recoder en une variable binaire (« université » – « *polytechnic* »). Enfin, il est possible, à partir de la base « carrières », de connaître la position de l'établissement dans la hiérarchie des institutions à différents moments clés de la carrière académique pour les 121 permanents de la base, ce que les enquêtes d'Halsey ne permettent pas toujours¹⁴³.

La seconde limite à cette comparaison est relative aux propriétés des individus dans les deux bases. La base « carrières » ne contient que des universitaires de disciplines des sciences humaines et sociales. La base « Halsey 1989 » ne contenant pas d'employés d'Altham et de Buckley de ce spectre de disciplines en quantité suffisante, j'ai décidé d'élargir le périmètre d'inclusion aux autres champs disciplinaires. Cette décision peut être à l'origine de biais dus aux différences entre marchés du travail disciplinaires, où la différenciation institutionnelle peut jouer un rôle plus ou moins fort.

Les sous-populations d'employés d'Altham et de Buckley comptent respectivement 46 et 71 individus, des quantités comparables à celles que contient la base « carrières ». Il a été possible de renseigner les positions institutionnelles de ces individus à quatre moments de leur carrière : les études (taux de non-réponse < 1 %), le premier emploi académique (taux de non-réponse : 74 %), le premier emploi permanent (taux de non-réponse : 43 %), le poste occupé au moment de l'enquête de 1989 (taux de non-réponse : 0 %). La visualisation de ces données séquentielles – où j'ai fait apparaître les situations inconnues en blanc – donne du crédit à l'hypothèse d'une bifurcation très précoce : tandis que les employés de Buckley n'ont quasiment jamais fréquenté de *polytechnics*, ceux d'Altham ont en grande majorité fait leurs études dans le secteur universitaire, puis ont bifurqué vers le secteur polytechnique par la suite.

¹⁴³ L'enquête de 1989 demandait aux enquêtés de ne renseigner que les postes occupés sur les dix dernières années. Les carrières de nombreuses personnes sont donc incomplètes et, bien souvent, ne contiennent pas d'information sur la situation au moment du premier emploi ou de l'accès à la permanence.

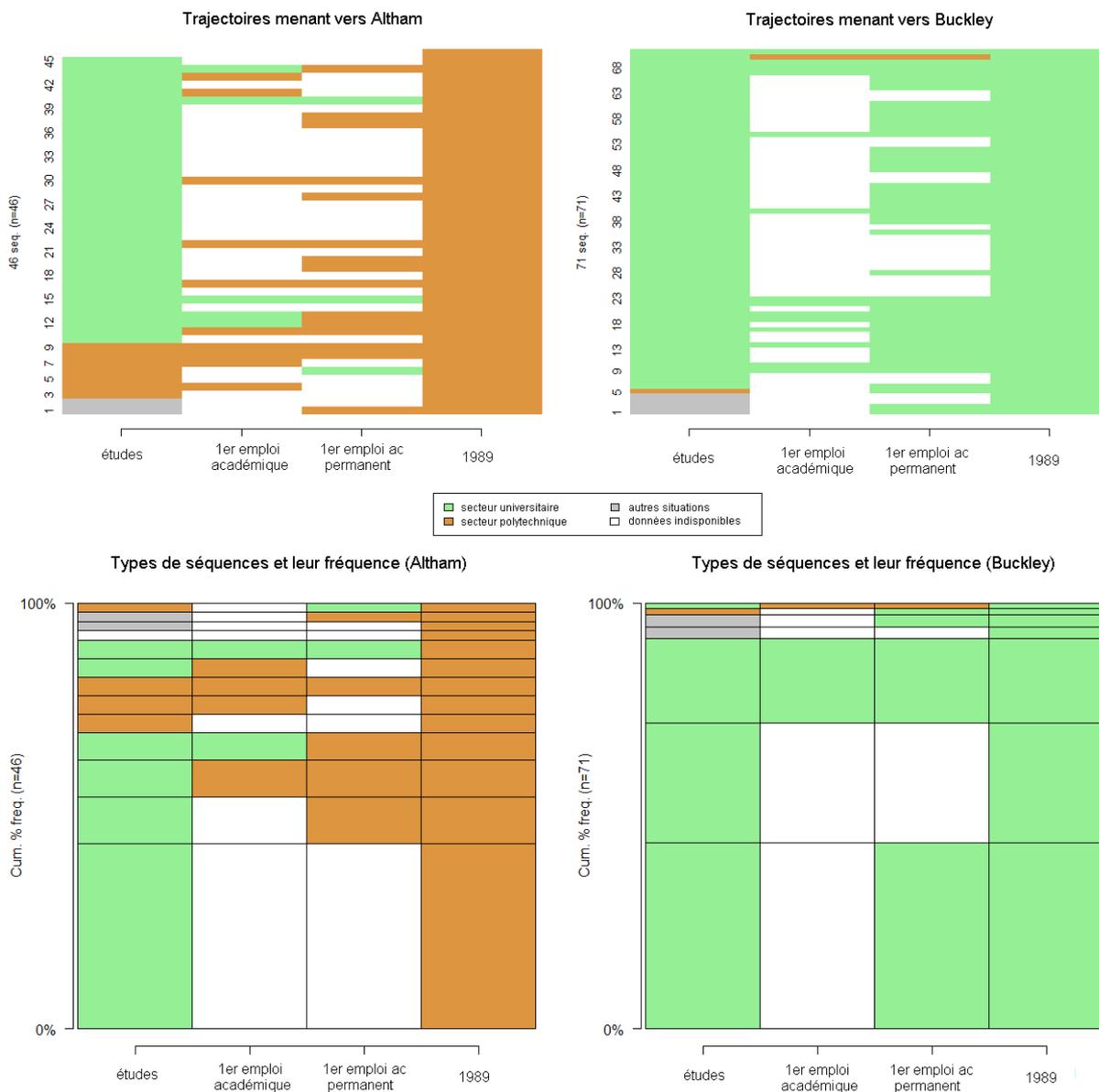


Figure 20 : Trajectoires institutionnelles des employés d'Altham et de Buckley en 1989

Exploitation secondaire de l'enquête d'A. H. Halsey, menée en 1989 (117 répondants d'Altham et de Buckley).

Si l'on exclut les types de trajectoires les moins fréquents (concernant moins de deux individus), on identifie sept types :

	n	%
uni-*-uni-uni	31	26
uni-*-*-uni	20	17
uni-*-*-poly	20	17
uni-uni-uni-uni	14	12
uni-*-poly-poly	5	4
uni-poly-poly-poly	4	3
uni-uni-poly-poly	3	3
autres	20	17
Total	97	100

Tableau 14 : Les sept types de trajectoires les plus fréquents en 1989

*(les situations inconnues sont indiquées par *)*

Vingt trajectoires différentes sont observées sur 72 trajectoires théoriques possibles¹⁴⁴. L'espace des trajectoires possibles n'est réalisé qu'à hauteur de 28 %, laissant virtuelles les autres combinaisons possibles. Le degré de structuration objective des parcours est donc élevé. Seulement, les 7 trajectoires les plus fréquentes représentent à elles seules un taux de couverture de la population supérieur à 80 %. Parmi ces dernières, on peut agréger « uni-*-uni-uni » et « uni-*-*-uni », ainsi que « uni-*-*-poly » et « uni-*-poly-poly », dont les significations en termes de différenciation institutionnelle sont assez proches. La Figure 21 infra représente ces cinq types de trajectoires.

¹⁴⁴ Pour quatre étapes codées respectivement en 4, 3, 3 et 2 états, on obtient 72 combinaisons (*i.e.* trajectoires institutionnelles) possibles.

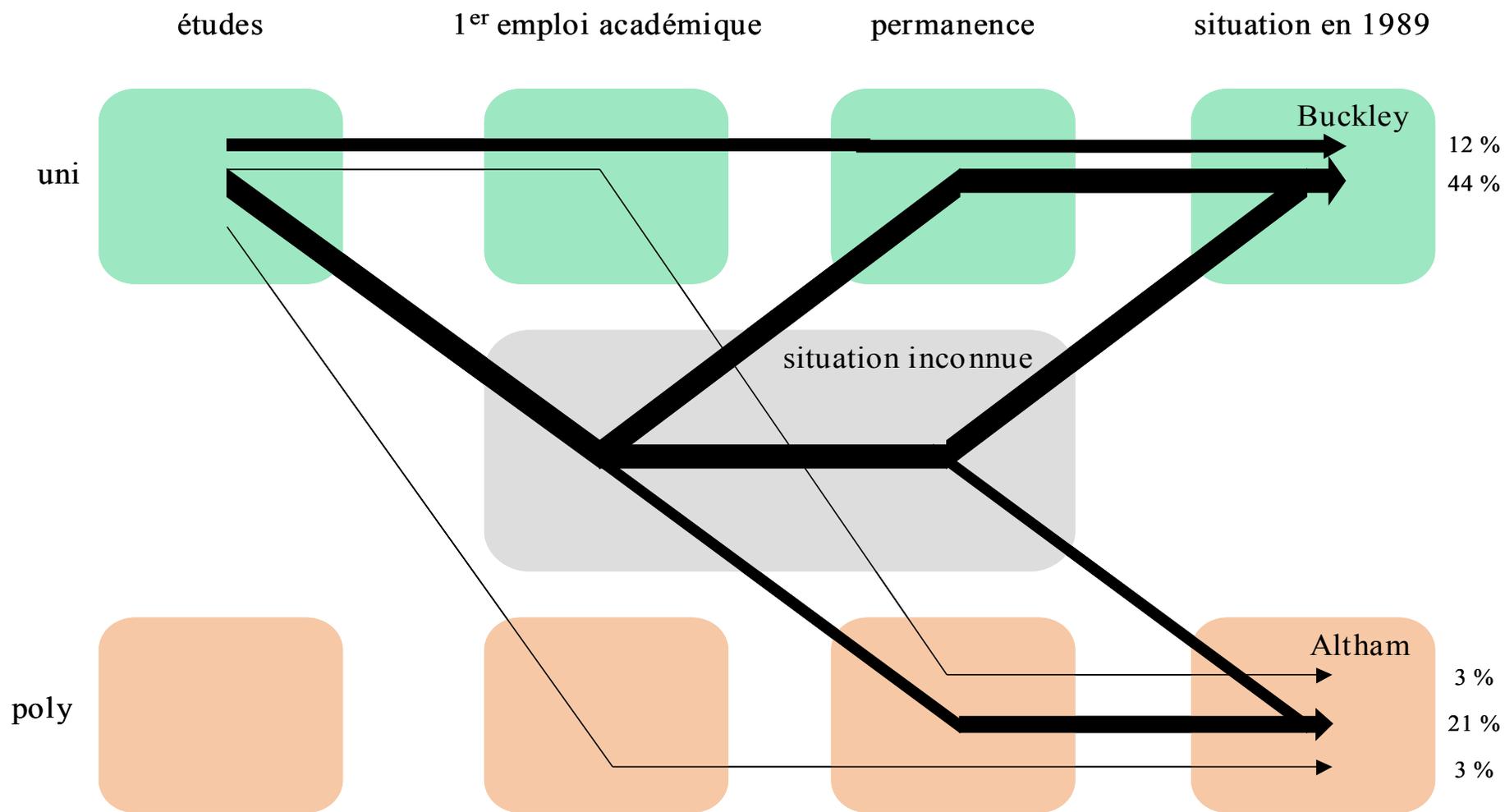


Figure 21 : Les cinq types de trajectoires les plus fréquents

Comptages effectués à partir de l'exploitation secondaire de l'enquête d'A.H. Halsey, menée en 1989 (117 répondants d'Altham et de Buckley, taux de couverture de 83 %).

Si les situations inconnues rendent plus délicate l'interprétation des données de 1989, la tendance qui se détache le plus nettement est encore celle d'une bifurcation. L'idéal-type de la segmentation paraît moins bien rendre compte des dynamiques de circulation, pour deux raisons. La première tient au fait que le lieu de formation est essentiellement l'université, et la seconde est l'existence de flux descendants entre les études et le premier emploi académique, et entre ce dernier et l'accès à la permanence.

Ainsi, en 1989 comme en 2010, la tendance prépondérante est la même. L'espace des mobilités institutionnelles reconstitué à partir des trajectoires de l'enquête de 1989 révèle un secteur binaire dont les frontières sont poreuses, mais uniquement perméables aux trajectoires descendantes. Malgré une forte recomposition du paysage institutionnel au cours des deux dernières décennies, les modalités de circulation des académiques dans l'espace hiérarchisé de leurs établissements sont restées relativement inchangées. La prédominance du modèle bifurcatif et de la différenciation « par le bas » est restée intacte.

4) La différenciation institutionnelle : un processus irréversible

La recherche en sciences sociales a fourni tout un ensemble de notions pour rendre compte de dynamiques de non-retour, souvent présentes dans les phénomènes bifurcatifs. Les concepts d'engagement (Becker 1960), et ceux de dépendance au sentier (*path dependency*) et d'irréversibilité, objets de discussions actuelles au sein de la sociologie française (Bessin, Bidart, et Grossetti 2010) sont également présents en socio-économie du travail, notamment chez les porteurs de la théorie des marchés du travail transitionnels (Gautié et Gazier 2007; Anxo et Erhel 2008).

Une interrogation subsiste alors : la différenciation institutionnelle est-elle un phénomène irréversible ? Pour certains auteurs, toute bifurcation est en soi accompagnée d'irréversibilité, au point que cette dernière en est une composante élémentaire (Grossetti 2006). Cela est vrai pour les biographies individuelles, mais pas nécessairement à d'autres échelles. Que l'on observe une tendance bifurcative dans le processus collectif de la différenciation institutionnelle ne signifie pas qu'à l'échelle individuelle, tous les parcours comportent une bifurcation. Par conséquent, la question du caractère irréversible de la différenciation institutionnelle reste à aborder.

Il faut alors déterminer si les mobilités ascendantes ou descendantes dans la hiérarchie des établissements sont réversibles ou si au contraire elles ont des conséquences sur les positions futures. Une thèse en économie s'est intéressée au phénomène d'irréversibilité dans les trajectoires des chercheurs (Robin 2002). Son auteur soutient que « les choix effectués à l'entrée en thèse (insertion publique ou insertion privée, en particulier) sont fortement irréversibles » (p.334). Avant de vérifier si ce phénomène est présent dans le cas des carrières institutionnelles des universitaires, il faut évaluer les risques de biais dus à la structure des données dont je dispose.

a) Irréversibilité ou artéfact ? Le choix d'un corpus de données approprié

L'hypothèse de l'irréversibilité des mobilités institutionnelles prédit que si la trajectoire d'un individu présente des épisodes ponctuels ou durables dans des établissements de faible ou moyen prestige (C ou B), alors il sera d'autant plus improbable que la suite de sa trajectoire présente des épisodes dans des établissements prestigieux (A). Les mouvements irréversibles sont donc $A > B$, $A > C$ ou, dans une moindre mesure, $B > C$, puisqu'il y a peu de probabilité qu'ils soient suivis de $B > A$, $C > A$ ou $C > B$. Une opérationnalisation possible de la notion d'irréversibilité consiste à calculer la probabilité de réorientation après une transition. C'est l'option qu'a suivie Stéphane Robin pour démontrer que l'orientation sectorielle (privé vs. public) au moment de la thèse était fortement irréversible (2002, p.153).

La première question importante à se poser est celle du risque d'interpréter comme un résultat ce qui est en fait attribuable à la construction même du corpus de données. Rappelons que la population étudiée a été sélectionnée en 2010 à Altham et à Buckley, c'est-à-dire « à la ligne d'arrivée ». Par conséquent, quelle que soit la solution métrologique adoptée, le « résultat » obtenu reflètera moins le phénomène d'irréversibilité que la progressive disparition des mobilités ascendantes dans le corpus vers Altham et des mobilités descendantes dans le corpus de Buckley. Pour le comprendre, il suffit de penser aux employés d'Altham et de Buckley ayant quitté leur établissement avant 2010, et par conséquent absents de la base « carrières ». Considérons par exemple les individus ayant quitté Altham avant 2010. Pour les disciplines qui nous intéressent dans cette thèse, ils étaient 63¹⁴⁵ à quitter

¹⁴⁵ Cette information provient de l'exploitation de données extraites du système informatique de gestion des ressources humaines d'Altham, mises à ma disposition par un de mes enquêtés,

l'établissement entre 1991 et 2004. Cela signifie que, tous les deux ans, une dizaine d'individus soit partent en retraite, soit quittent l'emploi universitaire, soit décèdent, soit rejoignent une autre université. Il est possible que parmi ces derniers, quelques uns aient rejoint une université de rang A ou de rang B. Le comptage de ces mobilités ascendantes potentielles est absent de l'échantillon de la base « carrières », puisque les individus concernés n'ont pas été inclus dans la base. Sans ce comptage, il est impossible de mesurer l'irréversibilité des trajectoires institutionnelles.

Seuls deux types d'échantillons permettent de mesurer l'irréversibilité de façon satisfaisante. Une population sélectionnée « à la ligne de départ » selon la méthode des cohortes contient des individus qui peuvent potentiellement être employés, au moment où ils sont sélectionnés, dans n'importe quel établissement du pays. C'est la solution adoptée par l'économiste Stéphane Robin (2002) dans sa thèse sur les trajectoires des docteurs en sciences de la vie.

Mais, si l'on veut se rapprocher des conditions idéales, il faut que l'échantillon de trajectoires soit représentatif de la population mère, c'est-à-dire qu'il contienne des employés provenant de toutes les universités et se dirigeant potentiellement vers n'importe quel établissement. Dans ce cas, peu importe que l'échantillon soit défini « à la ligne de départ » ou « à la ligne d'arrivée », puisque le risque de biais de sélection est écarté. Les seules bases existantes qui satisfassent cette exigence tout en contenant des données sur les trajectoires des individus sont celles d'Halsey menées en 1976 et en 1989, dont je dispose.

b) L'irréversibilité en 1989 dans le système binaire : détermination du secteur d'études et coagulation du premier emploi

L'idéal, évidemment, eut été de reconstituer, à partir de l'enquête de 1989, l'intégralité des trajectoires institutionnelles des répondants. Ce fut impossible pour deux raisons. Premièrement, l'enquête ne vise que les positions occupées par les individus sur la période 1979-1989. Deuxièmement, les positions hiérarchiques sont renseignées par des champs ouverts, et demandent donc un recodage. La perspective d'un recodage automatisé de l'ensemble des réponses n'est pas envisageable : source de biais, perte d'information dues à l'exclusion de nombreux individus, difficulté de l'opération, etc. L'équipe qui a assisté A. H.

responsable du service des paies (*payroll manager*).

Halsey a recodé manuellement certaines variables – ce qui est déjà un travail considérable – mais ne l'a pas fait pour l'ensemble des postes occupés.

J'ai pu toutefois renseigner la position institutionnelle des individus à trois moments clés de leur trajectoire : la première année des études supérieures, l'année du premier emploi, et l'année de l'enquête (1989). À partir de ces données, il m'a été possible de reconstituer une table des mobilités institutionnelles portant sur un échantillon représentatif de 4154 individus.

		premier emploi				emploi en 1989		n
		Univ.	Poly	autres sit.	NA	Univ.	Poly	
établissement d'études*	Univ.	60%	20%	20%	447	73%	27%	3427
	(dont Oxbridge)	74%	10%	16%	54	88%	12%	831
	Poly	32%	32%	36%	19	16%	84%	174
	autre	57%	18%	25%	41	54%	46%	442
	NA	0	0	3	107	86	25	111
					Univ.	97%	3%	2071
					Poly	1%	99%	712
					autres sit.	63%	37%	756
					NA	365	250	615
					n	2858	1296	4154

Tableau 15 : Table de mobilité institutionnelle des académiques à la fin des années 1980

Exploitation secondaire de l'enquête de A. H. Halsey. Questionnaire envoyé en 1989, 4154 réponses valides.

* mesurée à partir de la variable « instit.1 », qui indique le nom du premier établissement d'études dans l'enseignement supérieur.

Lecture : Parmi les 3427 répondants ayant commencé leurs études dans une université, seulement un sur cinq rejoint un polytechnic pour son premier emploi. Peu d'entre eux seront présents dans le secteur universitaire en 1989 : la probabilité d'occuper un poste universitaire en 1989 après avoir eu un premier emploi dans un polytechnic est d'environ 1 %.

Au tournant des années 1990, la mobilité institutionnelle entre le début des études et le premier emploi autorise des changements de secteur fréquents : un ex-étudiant de *polytechnic* sur trois trouve un premier emploi dans une université, et un ex-étudiant d'université sur cinq commence sa carrière académique dans un *polytechnic*. Toutefois, il faut comprendre que ces mobilités sont réversibles et que, bien souvent, elles sont suivies d'une contre-mobilité. Ces individus qui changent de secteur au moment de leur premier emploi ont, en grande majorité, quitté leur secteur d'origine pour le rejoindre finalement. En effet, seulement 16 % des ex-étudiants de *polytechnic* travaillent dans une université au moment de l'enquête, une proportion qui ne monte qu'à 27 % pour les ex-étudiants d'universités du secteur polytechnique au moment de l'enquête.

Ce mouvement de changement sectoriel est possible au moment de l'obtention d'un premier emploi universitaire, mais devient peu probable par la suite. Le premier emploi, s'il est académique, préfigure presque toujours le secteur d'emploi au moment de l'enquête : la part des mouvements d'un *polytechnic* à une université entre ces deux événements est infime (1 %), tout comme celle du mouvement inverse (3 %). On retrouve, dans le contexte britannique, les mêmes résultats que des enquêtes sur les carrières universitaires dans le système stratifié des universités américaines (Long, Allison, et McGinnis 1979; Long et McGinnis 1981).

La mobilité institutionnelle entre les deux secteurs du système binaire est donc fortement verrouillée, et la plupart des passerelles existantes sont localisées avant le premier emploi académique. L'orientation sectorielle au moment des études, si elle prédit dans une certaine mesure le secteur au moment de l'enquête, n'a pas le pouvoir coagulant du premier emploi : les flux de mobilité intersectorielle qui lui succèdent sont encore importants. L'irréversibilité des mobilités institutionnelles (c'est-à-dire l'orientation vers un secteur suivie d'un non-retour) apparaît principalement après l'obtention du premier emploi.

Ce résultat a été établi à partir des données de 1989, les seules données disponibles qui permettent d'estimer le degré de l'irréversibilité à différentes phases de la carrière académique sans fausser l'analyse par un biais de sélection. Que l'irréversibilité soit, vingt ans après, toujours un principe structurant les trajectoires institutionnelles, on ne peut qu'en faire l'hypothèse. Celle-ci semble néanmoins réaliste, non seulement parce que la situation en 2010 donne à voir un processus de circulation bifurcatif assez similaire que celui qui s'observait en

1989, mais aussi parce que la part des employés de Buckley ayant fréquenté des établissements modestes (de rang B ou C) est infime. Considérée isolément, la mobilité institutionnelle semble donc très fortement structurée par des logiques qui échappent en partie aux individus. Il appartient à présent d'étudier les préférences individuelles pour savoir si celles-ci concordent avec les mobilités observées, ou si circulations et aspirations entrent en dissonance.

C) Souhaits de carrière et hiérarchie des établissements : l'impossible concordance ?

Les universitaires britanniques interviewés classent, hiérarchisent, et distinguent les universités. Certaines sont auréolées, d'autres modestement estimées, quelques unes ignorées, d'autres stigmatisées. Ils déclinent leurs employeurs selon une hiérarchie implicite et partagée. Tous font clairement la distinction entre un emploi dans un *ex-polytechnic* (ou « *post-1992 university* ») et dans une université « pré-1992 ». Cette hiérarchie de prestige des établissements n'est cependant pas réductible à une typologie binaire, puisque si l'on explore leurs jugements plus en détail, les universités « pré-1992 » sont fortement différenciées selon leur réputation. Les catégories indigènes, qui sont aussi, bien souvent, celles des analystes¹⁴⁶, distinguent les universités londoniennes et celles d'*Oxbridge*, puis les universités fondées à l'époque victorienne (appelées *Redbrick* en référence à leur architecture), puis les *Plateglass universities* érigées sur des campus dans les années 1960 et, enfin, les universités technologiques. Ces catégorisations hiérarchisées des employeurs définissent une carte cognitive qui tend à assigner à chaque position au sein du groupe professionnel une valorisation spécifique.

On a vu dans la section précédente qu'une partie des flux de mobilité institutionnelle suivait, en la descendant, la logique de la hiérarchie des établissements, tandis que l'autre partie restait au sommet de cette hiérarchie. Cette mobilité descendante que connaît une partie du groupe professionnel, est-elle donc subie, ou peut-on imaginer que la logique du prestige cède le pas à d'autres considérations, qui amènent certains individus à s'orienter positivement vers des établissements moins réputés ? Il convient, pour résoudre ce problème, de vérifier si

¹⁴⁶ Ces classifications sont utilisées par la plupart des auteurs du champ britannique des *higher education studies*. On les rencontre à la lecture de travaux classiques (Halsey 1992) mais aussi de revues savantes (*Higher Education Quarterly*) ou professionnelles (*Tertiary Education and Management*).

les valorisations sont univoques (ce qui reviendrait à dire que les établissements les moins réputés constituent une destination « par défaut ») ou si elles sont, au moins partiellement, décorréées de la hiérarchie des établissements (ce qui laisserait envisageable l'hypothèse de la mobilité descendante choisie).

1) Données et points de comparaison

Je dispose, pour l'étude des préférences individuelles, de trois sources principales. Premièrement, les enquêtes de A.H. Halsey de 1964, 1976 et 1989. Ces enquêtes contiennent sept questions qui informent sur les préférences individuelles en termes d'employeur, ainsi que sur les perceptions de la hiérarchie des établissements du Royaume-Uni. Le Tableau 16 (infra) synthétise les informations concernant ces variables.

questions	noms des variables	intérêt	uni 64	uni 76	uni 89	poly 76	poly 89
q8	polysame, polymore, polyless, univsame, univmore, univless	indice de la propension à changer de secteur (uni / poly)		x	x	x	x
q21	in5yrs	reflète les les chances estimées par les employés de poly de rejoindre le secteur universitaire				x	x
q24a	othuniv	indice de la volonté de rejoindre une autre université	x	x	x		
q24b	whichuni	permet d'identifier les universités les plus attractives	x	x	x		
q24c	whyunia, whyunib, whyunic, whyunid	permet d'estimer le rôle de la plus-value symbolique dans l'attractivité des universités		x*	x		
q25	cambridg, sussex, leeds, london	l'analyse des taux de réponse permet d'estimer la légitimité de la hiérarchie symbolique que présuppose la question		x	x		
q26	top.post	indice du faible degré d'attraction du secteur polytechnique		x	x	x	x

Tableau 16 : Étudier les préférences individuelles à partir de l'analyse secondaire des enquêtes d'Halsey. Description des variables utilisées

À ces données issues des trois enquêtes de Halsey s'ajoutent deux sources complémentaires : les réponses au questionnaire « Al-Bu » et les récits de vie de l'échantillon « biographies ». Le questionnaire « Al-Bu » réplique une question qu'avait posée Halsey : « Where do you see yourself in five years' time ? » et inclut une autre question sur la mobilité institutionnelle, demandant aux enquêtés de renseigner le degré de leur accord à la proposition suivante :

« There is virtually no chance for an academic working in a post-1992 university to move to a pre-1992 university, even if he/she has a strong research record. »

Le corpus d'entretiens « biographies », quant à lui, apporte un complément pour comprendre les préférences et les représentations individuelles en termes de mobilité institutionnelle. Cette problématique n'a pas été imposée par l'enquêteur, mais abordée spontanément par les enquêtés au cours de l'entretien biographique. Les propos recueillis dans ce cadre sont donc « encadrés » dans une histoire de vie. La combinaison de ces trois sources permet d'effectuer des comparaisons diachroniques, de positionner Altham et Buckley dans l'espace des établissements, et de confronter des données de questionnaires, souvent décontextualisées de l'expérience vécue, à des témoignages individuels.

2) La faible attraction du secteur polytechnique

À en croire les réponses à l'enquête de 1989, le plus grand accomplissement professionnel dans la carrière académique se fait en dehors de la sphère des *polytechnics*. La question q26 (ouverte) demande aux enquêtés des université et des *polytechnics* :

« Which academic post would you regard as the highest achievement in your profession? »

L'ambiguïté associée au mot « *profession* » est quelque peu contrariante pour l'analyste : les répondants des *polytechnics* peuvent se définir professionnellement davantage comme *polytechnic teacher* que comme *academic*, se voyant ainsi membres d'une *profession* (au sens anglo-saxon) distincte de celle des universitaires. Il est donc possible que pour une partie non-négligeable du personnel du secteur polytechnique, « *best achievement in your profession* » renvoie aux seuls postes dans leur secteur. Cette ambiguïté touche également les réponses des employés du secteur universitaire, pour les mêmes raisons.

Chez le personnel des universités, la préférence universitaire est nette : sur les 2392 réponses valides à cette question, les modalités « *prof at poly* », « *director of poly* », « *reader*

at poly », « *head of dept (poly)* » et « *other poly post* » n'ont récolté qu'une seule réponse. Si cette désaffection était uniquement due à l'effet d'ambiguïté du mot « *profession* », alors on devrait, en toute logique, retrouver une désaffection de même amplitude chez les répondants des *polytechnics*. Or, 70 % des 1058 réponses valides à cette question désigne un poste du secteur universitaire. Cette importante dispersion des réponses selon le secteur considéré, si elle peut en partie être attribuable à l'ambiguïté du mot « *profession* », reflète également une nette préférence pour le secteur universitaire et l'attraction nulle (voire la répulsion) du secteur polytechnique pour les universitaires. Cette question, par sa formulation équivoque, empêche d'aller au-delà d'une formulation hypothétique. Heureusement, une autre question (q8) permet d'aborder de manière plus efficace la question de l'attractivité relative des deux secteurs :

« How would you view an opportunity to join the staff of one of the polytechnics [pour les enquêtés du secteur polytechnique, « universities »] at your present salary, at a higher salary, at a lower salary than now ? »

	A SALAIRE MOINDRE				A SALAIRE EGAL				A SALAIRE PLUS ELEVE				n
	« wouldn't go to any »	« might go to some »	« would go to almost any »	NA's	« wouldn't go to any »	« might go to some »	« would go to almost any »	NA's	« wouldn't go to any »	« might go to some »	« would go to almost any »	NA's	
Altham 1976	41%	54%	4%	13	13%	78%	9%	4	-	-	-	-	59
Buckley 1976	-	-	-	-	-	-	-	-	67%	32%	2%	1	61
Polytechnics 1976	53%	41%	6%	283	25%	65%	11%	128	-	-	-	-	1600
Universités 1976	-	-	-	-	-	-	-	-	54%	42%	3%	291	5051
Altham 1989	83%	11%	6%	10	19%	71%	10%	4	3%	69%	28%	7	46
Buckley 1989	90%	10%	0%	10	79%	21%	0%	5	42%	57%	1%	4	71
Polytechnics 1989	82%	16%	2%	307	30%	61%	9%	170	10%	63%	27%	171	1296
Universités 1989	94%	5%	1%	608	74%	24%	2%	440	44%	50%	6%	323	2858

Tableau 17 : Attraction et répulsion des secteurs universitaire et polytechnique : dispositions à changer de secteur selon le niveau de salaire

Les données de 1989 permettent de comparer les préférences selon les secteurs. On voit que la majorité des universitaires (74 %) n'est pas prête à rejoindre le secteur polytechnique à salaire égal. Près de la moitié n'y consentirait pas, même à salaire plus élevé. Cette réticence à rejoindre le secteur polytechnique s'est à peine affaiblie, puisque treize ans auparavant, elle concernait une proportion de 10 % plus élevée. En revanche, la majorité des enseignants des *polytechnics* (70 %) est prête à rejoindre une université à salaire égal. À salaire plus élevé, seuls 10 % resteraient dans le secteur polytechnique. À salaire moindre, 18 % seraient tout de même enclins à rejoindre une université. Cette force d'attraction universitaire a quelque peu faibli : en 1976, presque un individu sur deux était prêt à rejoindre un poste moins rémunéré dans une université.

Altham et Buckley font figure de cas où les tendances générales sont vérifiées, et parfois exacerbées. Les employés d'Altham sont plus enclins à rejoindre le secteur universitaire que leurs collègues des *polytechnics*, et ceux de Buckley sont tout aussi réticents à rejoindre le secteur polytechnique que leur collègues universitaires. En d'autres termes, le pouvoir d'attraction universitaire est particulièrement élevé à Altham, tandis qu'à Buckley, le caractère répulsif des *polytechnics* se fait sentir avec la même force que chez l'ensemble du personnel du secteur universitaire.

On aboutit à la conclusion suivante : l'attraction du secteur universitaire pour les employés des *polytechnics* est inconditionnellement (c'est-à-dire, quelle que soit l'évolution salariale) plus élevée que celle du secteur polytechnique pour les employés des universités. Le taux de rétention inconditionnel du secteur universitaire est quatre fois plus élevé (44 %) que celui du secteur polytechnique (10 %).

Quelques rares enquêtés d'Altham ont livré un discours vantant les *ex-polytechnics* :

« What did you think about the fact that Altham was a polytechnic?

– I thought it was great. I didn't want to work in an elite place. I never wanted to work in an elite place. I deeply disagree with elitist conception of education. So I liked the polytechnic. » (Bugo, *associate dean*, sciences humaines, Altham)

Il est difficile de savoir si cette destination professionnelle est réellement celle que les porteurs de ce discours avaient convoitée aux différents moments où elle se décidait, ou si ce discours n'est pas, finalement, une rationalisation ex-post d'une orientation en partie subie. Les statistiques donnent une idée de la force de la préférence des individus pour le secteur

polytechnique. Quel que soit leur secteur, les cas d'individus manifestant une préférence pour les *polytechnics* sont rares : 10 % d'employés des *polytechnics* refuseraient un poste mieux payé dans une université, et 2 % des universitaires préféreraient travailler dans un *polytechnic*, à salaire égal ou inférieur. La préférence pour les universités est donc une tendance générale, qui touche les répondants de 1976 comme ceux de 1989, et qui n'épargne pas les employés d'Altham et de Buckley.

Les employés des *polytechnics* déclarent en majorité leur préférence pour le secteur universitaire. Le considèrent-ils toutefois comme un futur probable ? La question q21 (universitaires exclus) permet d'y répondre :

« Where do you see yourself in five years' time? »

	secteur polytechnique	secteur universitaire	emploi extra- académique	autres situations	<i>n</i>
Polytechnics 1976	70%	5%	10%	15%	1600
Polytechnics 1989	70%	7%	12%	11%	1296

Tableau 18 : Projection des académiques du secteur polytechnique à 5 ans

Sur la période de 13 ans qui sépare les deux enquêtes, c'est le même sentiment qui domine : celui d'une faible éventualité de rejoindre le secteur universitaire. L'emploi dans une université est donc à la fois souhaité et perçu comme improbable.

3) Au sein du secteur universitaire : des préférences corrélées à la hiérarchie de prestige

L'enquête d'A. H. Halsey comprend des questions envoyées uniquement aux employés du secteur universitaire. Par quels établissements sont-ils le plus attirés ? La question q25 pose cette question dans une formulation bien particulière :

« Which of the following posts would be most attractive to you personally? »

Les répondants devaient classer dans l'ordre croissant leurs préférences.

	1964	1976	1989
University lecturer and college fellow at Cambridge	33	35	40
Professor at Sussex	30	27	25
Professorial Head of Department at Leeds	21	23	27
Reader in the University of London	16	19	17

Tableau 19 : Préférences entre postes universitaires, 1964, 1976 et 1989 (%)

d'après Halsey (1992, p.142)

Analysant ces réponses, Halsey y voit la double tendance d'une évolution croissante de l'aura exercée par *Oxbridge* et la perte du « glamour » de Sussex (1992a, p.215). Ce qui est peut-être le plus remarquable dans ces statistiques a trait à leur production et à leur mise en forme par l'auteur. Les modalités choisies par Halsey sont en effet révélatrices de la vision qu'il se faisait, à cette époque, de la hiérarchie des établissements. Il est demandé aux enquêtés d'arbitrer entre quatre options, qui sont définies selon deux coordonnées : un grade et une affiliation institutionnelle. Plus la position de l'établissement dans la hiérarchie de prestige est élevée, plus le grade qu'Halsey lui fait correspondre est bas. La formulation de la question indique déjà au répondant dans quel sens va (ou doit aller) la hiérarchie des établissements. Cette question fait en outre (en est-ce une conséquence ?) l'objet d'une proportion anormalement élevée de non-réponses : environ 24 % dans l'enquête de 1974 et 20 % dans celle de 1989¹⁴⁷. Pour ces raisons, l'analyse de la question q25 est peu prometteuse.

Les questions q24a et q24b sont plus facilement exploitables. La première demande aux universitaires s'ils aimeraient rejoindre un autre établissement que le leur :

« Is there any other British university in which you would prefer to hold a post roughly equivalent to the one you hold here? »

	yes	NA's	<i>n</i>
Buckley 1976	46%	9	61
Buckley 1989	31%	13	71
Universités 1964	37%	20	1925
Universités 1976	37%	844	5051
Universités 1989	32%	302	2858

Tableau 20 : Désir de rejoindre une autre université

¹⁴⁷ Dans les enquêtes par questionnaire, il est courant que le taux de non-réponses soit croissant au fil des questions, sous l'effet de l'abandon en cours de route d'une part des enquêtés. On observe ici que le taux de non-réponses atteint un pic local au niveau de la question q25, où il dépasse d'une dizaine de points celui de la question précédente.

Un tiers des répondants de 1989 préférerait changer d'université. Entre 1976 et 1989, la tendance qui se détache est celle d'une baisse de la proportion des individus à préférer un autre poste à celui qu'ils occupent. La propension à la mobilité aurait donc décliné, ce qui est contre-intuitif. S'agissant de savoir quels employés sont les plus prompts à l'émigration institutionnelle, on peut analyser la distribution des réponses sur la base de l'établissement d'emploi :

	yes	NA's	n
oxbridge	9%	10	209
london	30%	45	476
old redbrick	34%	72	592
new redbrick	34%	25	266
new robbins	34%	52	317
technical	46%	35	220
scotland	32%	44	346
wales	44%	19	130

Tableau 21 : Désir de rejoindre une autre université selon le type d'université actuelle (enquête de 1989)

La propension des individus à l'émigration institutionnelle reflète la hiérarchie des universités : le Tableau 21 indique que moins d'un répondant d'*Oxbridge* sur dix souhaite partir, alors que ce sentiment touche près de la moitié des répondants des *technical universities*. On connaît alors les établissements universitaires les plus centrifuges. Pour identifier les plus centripètes, il suffit d'étudier les réponses de la question suivante (q24b), qui porte sur l'université correspondant au niveau de préférence le plus élevé. Les réponses à cette question ouverte sont concentrées sur Oxford et Cambridge (49 %), avec quelques variations historiques (45 % en 1976) et géographiques (les Londoniens souhaiteraient rejoindre *Oxbridge* à 62 % contre 36 % pour les Écossais). Strictement aucun répondant ne déclare vouloir rejoindre un *polytechnic*. D'autres questions de l'enquête de 1989 révèlent en outre que ces deux institutions occupent les deux premières places d'un *ranking*, loin devant la troisième place, occupée par Manchester (Halsey 1992, p.193). Ces éléments confirment que les souhaits de mobilité pointent vers les institutions les plus haut placées dans la hiérarchie de prestige. Il y a donc corrélation. Est-ce à dire que les préférences individuelles sont essentiellement mues par des considérations symboliques ?

4) Plus-value symbolique et avantages matériels

À en croire un interviewé de Buckley, la consécration de carrière s'exprime essentiellement en termes symboliques :

« I was a fellow of Gold College¹⁴⁸. [...] It's an amazing thing. And I remember my admission ceremony as a fellow of Gold, it was in the chapel of Gold College. It was the most incredible moment and it felt like this was the culmination of my academic career. » (Jisaco, département de philosophie, Buckley)

La question q24c (« *Why do you prefer that university?* ») est importante car elle permet de mettre à l'épreuve ce type de récit en élucidant ce que recherchent ceux et celles qui déclarent vouloir rejoindre une autre université. Les raisons écrites par les répondants ont été recodées. Le Tableau 23 présente la dispersion des réponses recodées :

	1 st choix	2 nd choix
<i>status/prestige/reputation</i>	30	10
<i>academic reputation</i>	118	42
quality of staff	69	56
quality of students	60	41
gd place for teaching	38	21
gd place for research	128	83
gd facilities/resources	86	61
physical environment	141	67
family/social reasons	31	22
challenge/scope/potential	25	17
financial reasons	10	9
less admin	5	4
collegiate system	7	12
choice ltd by subj	3	3
other	0	0
no reason	0	0
n/ans	0	0
NA's	2107	2410

Tableau 22 : Raisons de rejoindre une autre université, données de 1989 (2858 enquêtés)

Les raisons ayant directement trait au « prestige », au « statut » ou à la « réputation » (en italique dans le tableau) de l'institution totalisent un cinquième des premiers choix et un dixième des seconds choix. D'autres réponses font référence à des dimensions *a priori* plus matérielles, comme les raisons familiales, économiques, ou une préférence géographique, mais potentiellement corrélées à des questions de prestige. Enfin, des critères comme

¹⁴⁸ Pseudonyme pour désigner un collège prestigieux d'Oxbridge.

« qualité des étudiants », ou « système collégial » mêlent indissociablement le symbolique et le matériel. Il est par conséquent difficile d'estimer la part du symbolique dans les motivations associées à la mobilité institutionnelle. Toutefois, la proportion non-négligeable de raisons matérielles suggère que la motivation des individus à rejoindre un autre établissement n'est pas exclusivement fondée sur la plus-value symbolique que cette mobilité pourrait leur procurer. Observe-t-on toutefois des variations dans la sensibilité à la plus-value symbolique ?

	status	count
oxbridge	21%	14
london	18%	137
old redbrick	19%	178
new redbrick	17%	85
new robbins	18%	102
technical	28%	91
scotland	21%	95
wales	20%	49
Total		751

Tableau 23 : Sensibilité à la plus-value symbolique selon le type d'université

La modalité « status » est le regroupement des modalités « status/prestige/reputation » et « academic reputation »

On ne constate pas de variation significative selon la catégorie d'établissement où sont employés les répondants. La sensibilité à la plus-value symbolique est même remarquablement stable. Elle est toutefois plus marquée chez les employés des universités dites « *technical* », dont 28 % des réponses expriment une forte préoccupation pour la dimension symbolique.

Un paradoxe émerge lorsque l'on confronte deux constats. Les préférences individuelles reflètent la hiérarchie des établissements, mais les raisons qui les sous-tendent sont loin d'être gouvernées par la seule recherche d'une plus-value symbolique. Une partie de l'explication de ce paradoxe est que certaines raisons matérielles invoquées sont souvent corrélées avec la position dans la hiérarchie des établissements : les établissements jugés les plus prestigieux sont souvent ceux qui offrent les conditions de travail (environnement de travail, atmosphère de recherche, équipements, qualité des étudiants et des collègues universitaires) les plus

propices. La plus-value symbolique et les avantages matériels, s'ils sont dissociables analytiquement, vont souvent de pair¹⁴⁹.

L'observation des situations concrètes où sont placés les individus à différents points de leur trajectoire permet de comprendre comment est vécue la co-présence de critères potentiellement concurrentiels, appelant à des arbitrages. Les récits de trois interviewés de Buckley permettent de comprendre comment, concrètement, la hiérarchie des établissements entre en jeu comme critère de décision stratégique lors de moments clés de la carrière académique :

Encadré 7 : La hiérarchie de prestige dans les décisions de carrière : une affaire d'arbitrages

Les trois extraits qui suivent proviennent d'entretiens biographiques avec les directeurs des départements de *politics*, d'histoire et de philosophie à Buckley. Chacun à sa manière illustre le rôle attribué par les enquêtés au prestige des établissements dans les décisions de carrière. Le premier concerne les modalités de circulation professionnelle entre Buckley et un *ex-polytechnic* situé dans la même ville :

« *We have some connections with people at Bonham University¹⁵⁰ who sometimes come here to teach part-time, but one would need to have a very good academic record to be promoted from Bonham University to Buckley. Because obviously the status of the institutions is quite different. But you did have cases of people who weren't promoted sufficiently quickly here, would move to a university of lower status because they could gain promotion more quickly. [...] So in a way people would sacrifice a little bit of status in order to have a bit more money.* » (Zephyro, département de *politics*, Buckley)

Comme dans les questions q25 et q8 d'Halsey, est présente l'idée d'un arbitrage économique entre plus-value symbolique liée à l'établissement et conditions de travail et d'emploi. Le second extrait est un retour réflexif de Zanetto sur sa trajectoire professionnelle. Pour lui, le choix de l'établissement, à différents points de sa carrière, a été décisif :

« *I was getting two options. I applied for two things, which I got both. I applied for a job at Cambridge, a junior research fellowship; and the other one was the University of West Indies [...] that was a permanent lecturing job and the other one was a three-year fellowship. [...] I chose Jamaica rather than Cambridge for three reasons. One, I thought it would be fun to go to Jamaica, secondly it fitted my research interests very well; and the third was that it was better to choose a full-time lecturing job even in a third-world country than to take a job at Cambridge. In retrospect, it may have been a mistake... Probably, in some ways, choosing where to go at graduate school is probably the most significant and based decision I made. Making that decision shaped my academic career. The three decisions that have been very important have been where to go to graduate school [1983], choosing between Cambridge and the West Indies [1987] and the one to coming to Britain [2000].* » (Zanetto, département d'histoire, Buckley)

L'arbitrage entre accès à la permanence et prestige institutionnel est présenté comme un coup dans une

¹⁴⁹ C'est un phénomène courant dans les groupes professionnels, bien documenté depuis que les sociologues des professions se sont intéressés à la différenciation interne des groupes. Voir par exemple la description de Becker (1952, p.22) des différents types d'employeurs des musiciens de jazz à Chicago. L'échelle de prestige des employeurs est corrélée aux avantages matériels qu'ils offrent.

¹⁵⁰ Pseudonyme pour désigner l'*ex-polytechnic* qui se trouve dans la même ville que Buckley.

partie de cartes. Ne pas avoir joué la carte de Cambridge est envisagé rétrospectivement comme un coup maladroit, mais qui, vraisemblablement, n'a pas joué en défaveur de Zanetto, si l'on compare sa trajectoire avec celle de ses collègues historiens à Buckley. Le troisième extrait renoue avec la problématique de l'arbitrage, rapportée à un cas de mouvement descendant dans la hiérarchie de prestige :

« my feeling then was that if I was going to resign a named chair in [University Z] to come to Buckley, I would only do it if it was financially very, very, very advantageous. Because I felt that I was loosing a lot in prestige by coming here and that I had to gain in other ways, otherwise I wouldn't do it. Well, Buckley then did make me an extraordinary offer in financial terms. So I was much better off than I'd been in [University Z]. And also much less teaching. So it seemed like a great deal. [...] I also felt: 'Well I had the chair in [University Z]. Whether I had it for 2 years or 20 years, it doesn't matter. The important thing was to have held it at some point in one's career. » (Jisaco, département de philosophie, Buckley)

Ce mouvement descendant, qui est vécu comme une « perte de prestige », a été compensé par une augmentation salariale substantielle et une charge d'enseignements réduite. Les trois « raisons » rationnelles de descendre dans la hiérarchie des universités avancées par ces enquêtés portent donc toutes en creux l'idée d'un sacrifice de prestige vécu comme le prix à payer pour obtenir des avantages d'autre nature : une promotion plus accessible, l'accès à la permanence, et l'augmentation salariale.

Dans l'esprit des acteurs, la concurrence entre plus-value symbolique perçue et avantages matériels prend toute son importance dans les décisions stratégiques de carrière, appelant à des arbitrages qui peuvent, *a posteriori*, être regrettés.

5) L'impossible concordance entre circulation et aspirations

Ces analyses mettent en évidence une discordance entre les modes prépondérants de circulation professionnelle des universitaires au sein de l'espace hiérarchisé des établissements et les souhaits de mobilité des individus. Une grande partie des universitaires en poste au Royaume-Uni occupent donc très vraisemblablement un poste dans un établissement qui n'aurait pas été leur premier choix, car des logiques structurelles ont empêché la pleine réalisation de leurs souhaits. Il faut ajouter à cela que les mobilités institutionnelles sont, dans de nombreux cas, assimilables à un mouvement descendant dans la hiérarchie des établissements.

Ce mouvement est parfois vécu comme un déclasserment, notamment par les enquêtés d'Altham qui ont été formés dans des établissements plus prestigieux¹⁵¹. Ce sentiment de

¹⁵¹ D'autres enquêtés d'Altham, également sujets à une mobilité descendante, sont peu préoccupés par la position dominée de leur établissement dans la hiérarchie de prestige des universités. Quelques-uns la vantent même. Quant aux enquêtés de Buckley, ils se distinguent pas leur mutisme sur la question.

déclassement doit être rapporté également à la distance sociale, très marquée, entre les enseignants d'Altham (issus des classes moyennes et supérieures et formés dans des établissements peu fréquentés par les classes populaires) et leurs étudiants (provenant le plus souvent de milieux populaires et appartenant à des groupes ethniques minoritaires, notamment les Caraïbes, l'Afrique du nord et l'Asie du sud). Certains entretiens avec des enseignants d'Altham font état d'une certaine frustration quant à leur mobilité institutionnelle. S'il fallait retenir la formulation la plus explicite de cette frustration, elle serait aussi la plus violente :

« And I've got a fucking... you know: BSc, MSc, PhD all from an old universities: Sheffield, London, Leicester, with fucking tons of bloody articles, books, chapters... and I end up in this Mickey Mouse institution! » (Sugalo, département de psychologie, Altham)

Cette discordance, associée à un atterrissage dans un milieu social plus modeste et à d'autres aspects du métier, comme la détérioration des conditions de travail et une importante charge horaire d'enseignements, peut donc expliquer le mécontentement de certains enseignants d'Altham et, plus généralement, des *ex-polytechnics*¹⁵².

De manière générale, la mobilité institutionnelle descendante que connaissent une partie des universitaires britanniques au cours de leur carrière ne procède pas d'un choix positif : les considérations symboliques ont leur importance dans les décisions stratégiques de carrière, et le prestige de l'institution est corrélé aux conditions matérielles de travail. Seulement dans certains cas particuliers (comme ceux de Zephyro et de Zanetto) peut intervenir une mobilité institutionnelle descendante choisie, quand elle est compensée, aux yeux des acteurs, par des avantages matériels.

Cette section a traité des préférences individuelles. Idéalement, une enquête sur les pratiques de recrutement sur le marché du travail universitaire (Musselin 2005; Godechot et Mariot 2004) permettrait d'éclairer une autre partie des mécanismes à l'origine du processus de différenciation institutionnelle. Seulement, les enquêtes réalisées dans le cadre de cette thèse ne fournissent pas suffisamment de données sur ces questions. La section qui suit présente six modèles explicatifs possibles de la différenciation institutionnelle et les soumet à une discussion critique.

¹⁵² Une enquête à l'échelle nationale menée en 2007 montre qu'à peine plus d'un tiers des employés des *ex-polytechnics* sont satisfaits de leur emploi, contre une proportion de 50 % chez les employés des universités « pré-1992 » (Locke 2008, p.25).

D) Vers une explication de la différenciation institutionnelle

Les analyses réalisées dans la seconde section de ce chapitre offrent des points d'appui pour discuter la pertinence de différents modèles théoriques pouvant expliquer les dynamiques de la différenciation institutionnelle. Six types d'explication font ici l'objet d'une brève discussion : la logique démographique, l'approche économique de type « capital humain », le poids de l'origine sociale, le rôle du signal, celui des conditions de travail, et la variété des usages du marché.

1) Le truisme démographique : une explication insuffisante

Comme on l'a vu, dans les années 1970 et 1980, la plupart des enseignants des *polytechnics* ont été formés dans des universités (Halsey 1992, p.141) En effet, seuls 14 % d'entre eux ont effectué leurs études d'*undergraduate* (équivalent licence) dans un *polytechnic*. La plupart sortent de l'université de Londres (17 %), d'une *Redbrick* (32 %) ou d'une *New Robbins* (10 %). En 2010, la tendance est restée la même : la production de titulaires d'un master ou d'un doctorat est essentiellement concentrée dans les universités « pré-1992 ». En 2000, 14 universités formaient la moitié des docteurs diplômés au Royaume-Uni. À elles seules, cinq universités (Cambridge, Oxford, Birmingham, University College London et Manchester) ont formé un quart des docteurs. L'autre moitié des docteurs provient de 212 institutions britanniques ou étrangères. Buckley fait partie des 14 universités les plus exportatrices, et Altham ne forme pour ainsi dire pas de docteurs :

	1995	2009-10
Altham	1	30
Buckley	175	340
Oxford	689	950

Tableau 24 : Nombre de docteurs diplômés par institution (1995 et 2009-10)

Source : HESA 2010.

La plupart des employés des *ex-polytechnics* provient d'établissements de formation situés en haut de la hiérarchie de prestige. Ils ont donc suivi une mobilité institutionnelle descendante. On pourrait, à l'aune de ces données, faire l'hypothèse que le phénomène observé (la différenciation institutionnelle « par le bas ») n'est qu'une conséquence mécanique de la

dynamique démographique des cohortes de docteurs. Si cela était vrai, ce serait un truisme d'affirmer que la circulation professionnelle des universitaires a tendance à suivre la pente descendante de la hiérarchie des établissements.

Cependant, si la hiérarchie de prestige des universités ne jouait pas, on observerait une ventilation aléatoire des docteurs dans l'espace des universités. C'est loin d'être le cas : on a vu qu'un passage dans un établissement peu réputé marquait la trajectoire dans son ensemble. Cette explication strictement démographique n'explique qu'une partie infime du phénomène : à un moment donné, une distribution doit se produire. En revanche, elle n'explique pas le fait que cette distribution prenne la forme d'une bifurcation assez précoce et entraînant une irréversibilité dans les trajectoires. Par conséquent, les faits de démographie n'offrent pas une explication satisfaisante à la différenciation institutionnelle.

2) Le schème économiste : une explication improbable

La pensée économiste orthodoxe consiste à simplifier la réalité complexe et hétérogène en faisant abstraction d'un certain nombre de paramètres pour pouvoir modéliser les effets de certaines de ses dimensions. Certaines hypothèses, souvent jugées trop coûteuses par les sociologues, font appel à la simplification des principes d'action des individus et des collectifs humains, comme par exemple le postulat de la maximisation de l'utilité.

Le type d'explication le plus standard que ce paradigme économiciste peut offrir à la question de la mobilité institutionnelle dans le marché du travail fait intervenir le salaire comme variable d'ajustement entre l'offre et la demande. Or, dans le cas britannique, on ne peut pas expliquer les appariements entre travailleurs et employeurs sur la base des différences salariales, puisque la distribution des salaires n'est pas corrélée à l'échelle de prestige des universités. Pour le montrer, il a fallu croiser deux données de sources différentes : le classement des universités « *Good University Guide 2010* » et le salaire académique moyen par institution (HESA 2010). Le graphique infra présente par un point le salaire académique moyen de chaque université :

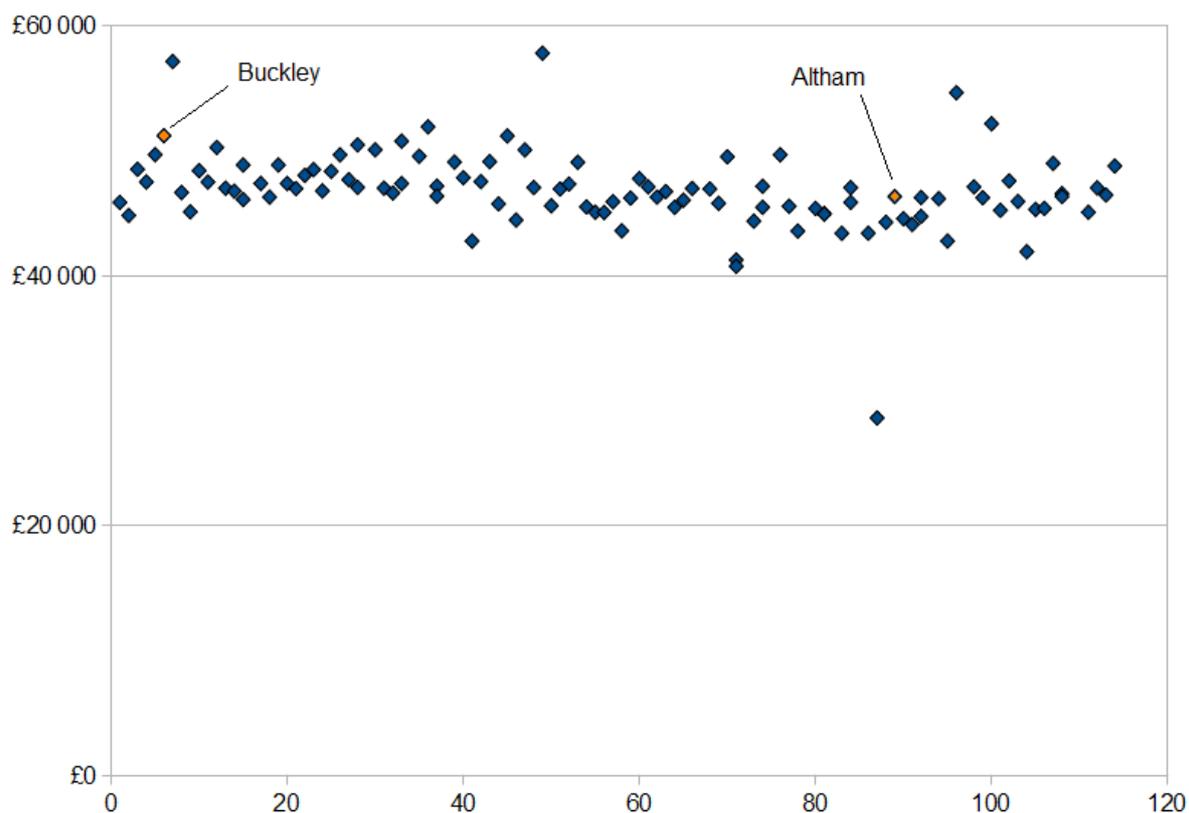


Figure 22 : Salaire académique moyen selon le niveau de prestige de l'institution d'emploi

Données : HESA (2010) et ranking « Good University Guide 2010 ».

Lecture : L'abscisse représente le classement des universités avec à gauche les établissements les plus prestigieux. Le salaire moyen de l'institution classée en première position (Oxford) s'élève à 45 853 £, ce qui est inférieur à celui de l'institution la moins bien classée (University for the Creative Arts), de 48 768 £.

Si on peut deviner visuellement une corrélation négative, le calcul du coefficient de corrélation linéaire (-0,31) révèle que la relation entre les deux variables est de faible intensité¹⁵³. Les niveaux de salaire ne varient donc pas significativement selon le prestige des universités. L'approche économiste ne peut donc pas compter sur le recours au mécanisme d'équilibre par le salaire.

Pour rendre compte de la dispersion des individus sur la base du prestige des institutions qui les emploient, le mode de raisonnement économique peut toutefois faire appel à l'idée de capital humain. Les différences observables de capital humain, en ce qu'elles

¹⁵³ Le coefficient de corrélation linéaire calculé est celui de Bravais-Pearson. Lorsqu'il est proche de 1 ou de -1, la relation entre les deux variables est intense. Lorsque celui-ci se rapproche de 0, l'intensité est faible.

reflètent la « productivité » individuelle, sont le principal critère des employeurs lorsqu'ils recrutent. Du point de vue des travailleurs, en l'absence d'une variation importante des salaires selon le lieu d'emploi, les préférences individuelles vont vers les institutions les plus prestigieuses. La rencontre entre des travailleurs inégalement dotés en capital humain et des employeurs inégalement dotés en prestige obéit alors à la loi de l'offre et de la demande : les appariements se font de façon à ce que capital humain et niveaux de prestige s'échelonnent spontanément. On l'aura noté, l'explication revient *in fine* à considérer comme normale la répartition des individus dans le système de mobilité : les plus productifs occupent les postes les plus prestigieux.

La littérature sur les carrières académiques fournit des résultats robustes pour réfuter l'explication basée sur la théorie du capital humain. Tout d'abord, la théorie de l'effet Matthieu (Merton 1968; Zuckerman 1977) suggère qu'en raison de mécanismes d'avantage cumulatif, un accomplissement professionnel originaire d'un département donné peut recevoir une reconnaissance (*reward*) minorée par rapport à celle que reçoit un accomplissement similaire provenant d'un département affilié à une institution de plus grande renommée. La quantité et la qualité du capital scientifique (publications, citations, prix, etc.) ne seraient donc pas uniquement fonctions de la productivité individuelle, mais également de l'affiliation institutionnelle. La différenciation institutionnelle, par conséquent, ne pourrait être le produit exclusif de différentiels de capital humain, puisque la productivité individuelle est elle-même dépendante de l'affiliation.

De nombreuses études américaines et canadiennes (deux pays où le secteur universitaire est fortement stratifié selon une hiérarchie de prestige) ont contribué à démontrer l'effet de l'affiliation institutionnelle sur la productivité individuelle. Leur intérêt commun est d'expliquer les raisons sociales de l'« *institutional self-recruitment* », c'est-à-dire le fait que les universitaires sont plus souvent recrutés par une institution de la même catégorie que celle qui les a « produits » (Youn 1988, p.196). Des auteurs ont établi l'association entre le prestige du département et la reconnaissance des pairs de la qualité scientifique des individus (Chubin, Porter, et Boeckmann 1981; Long, Allison, et McGinnis 1979; Long et McGinnis 1981; Reskin 1978), et entre le prestige du programme doctoral des étudiants et leur carrière ultérieure (McGee et Caplow 1958; Hargens et Hagstrom 1982). Le prestige du programme

doctoral a été présenté comme un meilleur *predictor* que le niveau de productivité scientifique durant les études doctorales (Long, Allison, et McGinnis 1979; Long 1978).

C'est chez S. Long que l'on trouve les résultats les plus propres à invalider le schème économiste, « the effect of departmental location [*i.e.* prestige] on productivity is found to be strong, whereas the effect of productivity on the allocation of positions is found to be weak. » (1978, p.889). Cette affirmation revient à inverser littéralement le sens de la causalité que fournit une explication de type capital humain : la position institutionnelle ne s'explique pas par la productivité de l'individu, mais en est une explication. Qu'est-ce qui explique alors la position institutionnelle en début de carrière ? Il répond : « factors related to his graduate education, sponsorship, and postdoctoral study have the greatest influence on his initial academic placement. » (ibid, p.902). Est-ce à dire que la productivité n'a aucun effet sur la mobilité institutionnelle ? « Later in the career when departmental mobility occurs, the effects of productivity on the prestige of the new employing department increase slightly, but remain quite weak. » (ibid, p.902). La productivité a certes un effet, mais il reste faible et c'est donc, en réalité, les affiliations successives qui déterminent le plus les affiliations institutionnelles à venir. Un article de Debackere et Rappa (1995) défend le même argument. Enfin, l'enquête de Keith et Babchuk (1998), menée au niveau organisationnel, indique que le prestige des départements en 1995 est davantage expliqué par le prestige qu'ils avaient en 1970 que par des indicateurs de productivité de leur équipe scientifique (publications, citations, etc.).

Tous ces travaux, à une exception près¹⁵⁴, nourrissent l'idée d'un fonctionnement non méritocratique du monde scientifique, dans lequel l'avantage comparatif du prestige institutionnel entrave le plein fonctionnement d'un système méritocratique. La cible théorique que ces travaux ont le plus souvent choisie est la théorie des structures normatives de la science (Merton 1973). Leur argument consiste à réfuter la réalité du principe mertonien de l'universalisme qui, appliqué aux carrières académiques, stipulerait que la position dans le système universitaire est fonction de la contribution du chercheur aux connaissances scientifiques. Ce choix de cible théorique peut être défendu. Dans le cadre de notre analyse, ces travaux représentent surtout un moyen efficace de réfuter l'explication de la

¹⁵⁴ Il n'y a, à ma connaissance, que Rosenfeld et Jones qui, à partir d'une enquête sur les psychologues américains, défendent l'idée d'une absence de barrières significatives dans la mobilité inter-institutionnelle (1986, p.223).

différenciation institutionnelle en termes de capital humain, en prouvant que la différenciation institutionnelle n'est pas une conséquence de différentiels de productivité individuelle.

3) La classe sociale, une détermination « en amont »

Dans les travaux de P. Bourdieu sur le monde académique, la différenciation professionnelle (principalement envisagée sous l'angle de la spécialisation disciplinaire) est rapportée à la question des classes sociales d'origine. Les statistiques présentées dans l'ouvrage *Homo Academicus*¹⁵⁵ montrent que la proportion d'individus originaires de milieux populaires est plus élevée chez les universitaires en sciences expérimentales ou en géographie qu'en droit ou en philosophie. Cette répartition des individus sur la base de la hiérarchie des disciplines (perçues comme plus ou moins « nobles ») est expliquée par les formes de sélection sociale. Chaque discipline régule en effet l'accès aux nouveaux entrants en imposant un « droit d'entrée », ensemble d'exigences pas toujours explicites, pas toujours scientifiques, et plus ou moins difficiles à satisfaire selon le milieu social. Le degré de clôture d'une discipline dépend alors du type de « compétences sociales » (ou, si l'on préfère, d'*habitus*) valorisées. Cette explication repose sur l'idée d'une homologie entre deux espaces sociaux : l'espace hiérarchisé des disciplines académiques et l'espace des universitaires.

Les enquêtes de Bourdieu ont été menées dans un période historique bien différente de celle où se déroule notre enquête. Depuis, de nombreux signes indiquent que la logique de l'établissement a pris assez d'importance pour être étudiée au même titre que la logique de la discipline¹⁵⁶. Même les travaux sur le cas français ne peuvent ignorer les effets d'une hiérarchie des établissements selon une échelle de prestige¹⁵⁷ : Faure et Soulié identifient « l'affirmation d'une [...] hiérarchisation, entre les enseignants-chercheurs, relatives aux

¹⁵⁵ Les lignes qui suivent se basent sur le second chapitre du livre, notamment la section « compétence scientifique et compétence sociale » (1984, pp.88-96).

¹⁵⁶ Au niveau international d'abord, des travaux ont décrit la transformation des universités en organisations (Krücken et Meier 2006), et la généralisation de politiques, notamment en Europe, en faveur de l'« autonomie des universités », c'est-à-dire l'autonomie organisationnelle (Charle et Soulié 2008; Musselin 2009, pp.73-74; Paradeise 2007, pp.82-95). Au niveau national, on constate une affirmation des identités organisationnelles et un renforcement du sentiment d'affiliation à l'établissement (Chatelain-Ponroy et al. 2012, pp.61-64).

¹⁵⁷ Les palmarès, auparavant réservés aux grandes écoles, ont élargi leur objet depuis que le journal *Le Figaro Magazine* du 16 octobre 2010 a publié le « premier palmarès des universités » produit par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

espaces institutionnels de travail (universités, écoles, grandes écoles) » (2005, p.6), également décrite par G. Leclerc (2005, p.24).

Quant à la différenciation disciplinaire, s'il est contestable d'affirmer que les disciplines se sont dissoutes dans les nouvelles structures interdisciplinaires du « Mode 2 » de production de connaissances (P. Scott et al. 1994), on ne peut ignorer la recomposition de l'écologie des disciplines, notamment à travers le développement, particulièrement notable au Royaume-Uni, de champs d'études organisés par sujets, comme les *gender studies*, les *media studies* ou les *cultural studies*. Il serait intéressant d'enquêter sur la persistance ou non de la différenciation sociale des champs disciplinaires après cette importante reconfiguration.

Le schème explicatif bourdieusien de la différenciation des carrières selon l'association à une discipline (association qui, elle-même, présuppose des trajectoires sociales bien particulières) peut être transposé pour tenter d'expliquer la différenciation des carrières selon l'association à un établissement. L'ouvrage d'A. H. Halsey (1992a, p.141) sur le cas britannique suggère que la position institutionnelle a de lourds effets sur les trajectoires quelle que soit l'inscription disciplinaire, mais ne met pas ces faits en relation avec l'origine sociale des individus. La confrontation du schème bourdieusien aux données empiriques permettrait donc d'éclairer ce point aveugle.

Observe-t-on une homologie, dans le cas britannique, entre l'espace des établissements et l'espace social des travailleurs académiques ? Si l'on sait désormais que le passage par une université peu prestigieuse a des conséquences sur la trajectoire à venir, on ignore si des variables structurelles comme l'origine sociale ou le sexe déterminent ou non ce passage. L'enquête de 1989 d'A. H. Halsey permet de discuter la pertinence de cette hypothèse à partir de données empiriques. J'ai retenu pour cette analyse trois questions renseignant la situation professionnelle du père lorsque les répondants avaient 14 ans, et une question sur le type d'établissement d'enseignement secondaire. Comme propriété individuelle additionnelle, j'ai inclus le sexe des individus. Les indicateurs d'appartenance ethnique, qui auraient été fort utiles ici, n'ont pas fait l'objet de questions dans cette enquête. Enfin, j'ai retenu la classification des établissements qu'Halsey a utilisée, et qui, malgré le caractère discutable de sa pertinence analytique¹⁵⁸, restitue à grand traits la hiérarchie des institutions. Plutôt que de

¹⁵⁸ Le principal problème de cette classification, outre qu'elle soit le produit à peine raffiné de représentations indigènes, est qu'elle sépare dans des groupes différents des institutions de prestige comparable (par exemple Warwick, classée parmi les *new Robbins* et Manchester, classée comme

représenter une série de tableaux croisés, j'ai préféré procéder à l'analyse des correspondances multiples, en utilisant toutes ces séries de données comme variables actives. Des trois premiers axes d'inertie, le premier et le troisième ont été sélectionnés pour représenter la structure des données sur un diagramme-plan¹⁵⁹.

ancient Redbrick). Réciproquement, elle rassemble dans une même catégorie des établissements dont la notoriété scientifique et scolaire sont fort distinctes, par exemple Warwick et Essex.

¹⁵⁹ Si le second axe n'a pas été retenu ici, c'est principalement parce que les modalités de variables qui contribuent le plus à son inertie sont relatives aux rares non-réponses ou aux rares cas où le père était décédé avant que le répondant atteigne les quatorze ans. Les associations et les dissociations entre modalités que cet axe « mal documenté » (Lemerrier et Zalc 2007, p.66) restitue prennent donc très peu en compte les modalités qui nous intéressent.

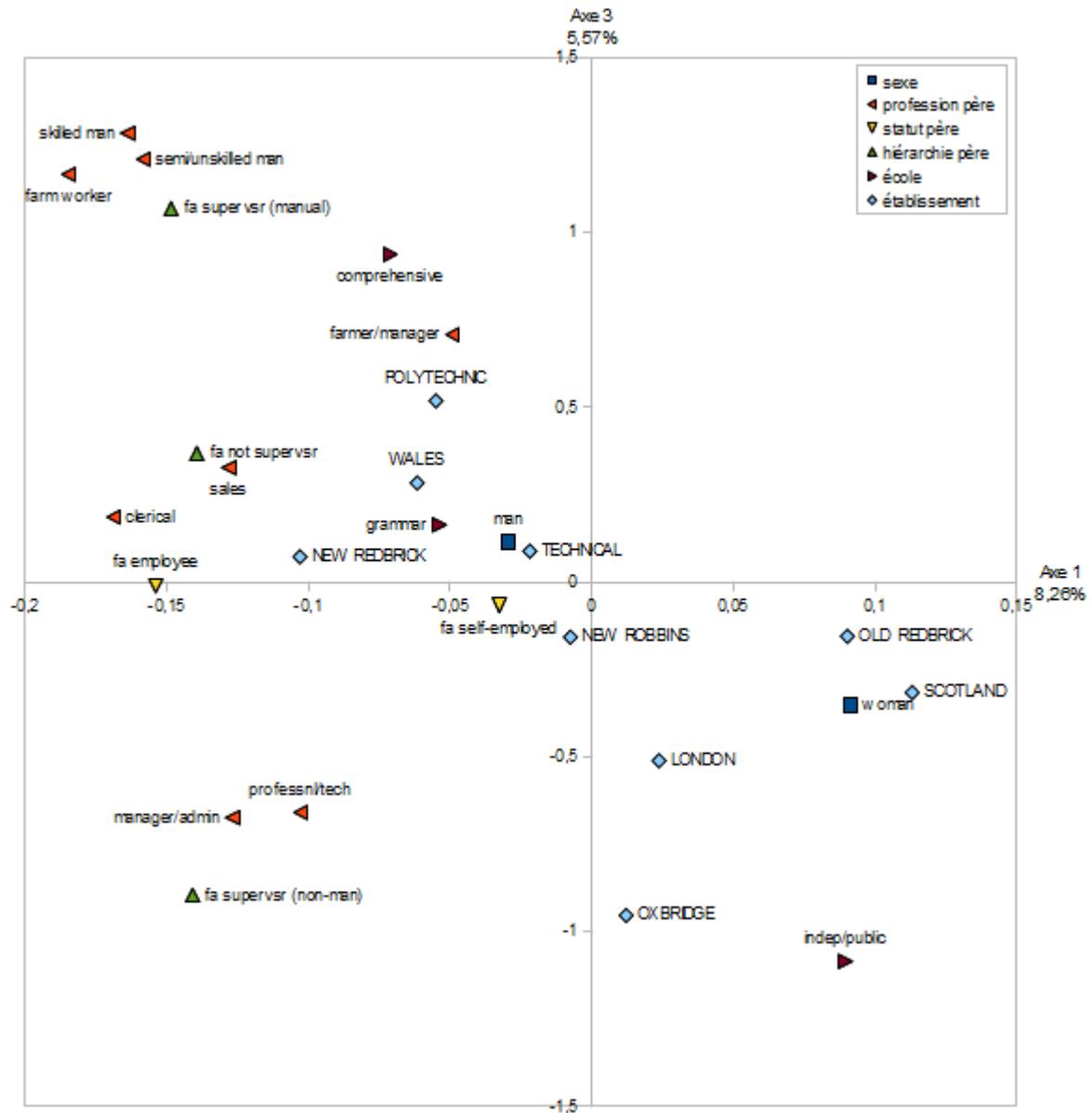


Figure 23 : Espace des établissements et trajectoires sociales

*Analyse des correspondances multiples : plan des premier et troisième axes d'inertie.
Exploitation secondaire de l'enquête de A. H. Halsey. Questionnaire envoyé en 1989, 4154
réponses valides.*

Exemples de situations professionnelles des catégories socio-professionnelles britanniques :

skilled man (ex: plombier, électricien, chauffeur), semi/unskilled man (ex: ouvrier non-qualifié, serveur), professnl/tech (ex: docteur, comptable), manager/admin (ex: directeur d'entreprise, cadre ou equiv., administrateur), clerical (ex: secrétaire), sales (ex: agent commercial), farmer/manager (exploitant agricole), farm worker (travailleur agricole)

Le premier axe d'inertie restitue des oppositions sociales typiques de la société britannique : familles dont le père est indépendant vs. familles de père salarié, écoles indépendantes privées (*public schools*) vs. écoles financées par l'État sélectives (*grammar schools*) ou non (*comprehensive schools*), et pères entrepreneurs (libéral, chefs d'entreprises, mais aussi exploitants) vs. pères occupant des emplois fortement subordonnés (travailleurs agricoles, employés peu qualifiés). Le troisième axe d'inertie, quant à lui, restitue deux autres principes de différenciation : le secteur d'emploi du père (tertiaire vs. industriel et agricole) et son rôle plus ou moins subordonné reflété par la variable « hiérarchie père » et, ce qui nous intéresse le plus ici, l'espace social hiérarchisé des établissements. Il oppose des établissements comme *Oxbridge*, les institutions londoniennes ou les anciennes *redbrick* aux *technical universities* et aux *polytechnics* et, avec la même intensité, l'origine sociale. Ainsi, les associations statistiquement fréquentes au sens de l'axe trois suggèrent une corrélation entre origine sociale et prestige de l'établissement.

Le champ s'organise autour d'une opposition principale entre les affiliations aux établissements les plus réputés, associées à des familles dont le père occupe des positions supérieures, le plus souvent dans des secteurs libéraux, administratifs ou privés, et les affiliations aux établissements plus modestes, comme les *polytechnics* ou les *technical universities*, associées à deux types d'origine sociale qu'indique la profession du père : d'une part les secteurs d'emploi productifs (industrie et agriculture) et d'autre part un ensemble d'emplois administratifs et commerciaux relativement modestes. Pour se convaincre de l'association entre polarisation sociale et hiérarchie de prestige des établissements, on peut citer, pour chaque catégorie d'institution, les proportions d'individus vérifiant un certain nombre de propriétés liées à la situation professionnelle du père ou au type d'éducation scolaire :

	profession père			hiérarchie père		école		études supérieures						
	skilled man	semi/unskilled man	professnl/tech	supervsr: manual	supervsr: non-man	comprehensive / sec. modern	indep/public	oxbridge	london	redbrick/robbins	scotland	wales	poly	other
oxbridge	6,5	3,7	50,9	10,4	44,1	7,9	33,2	66,7	3,7	12,3	4,6	0	0,5	12,3
london	14,5	4,5	40,7	15,7	40,4	3,3	23,4	24,0	23,4	28,2	3,5	1,2	0,6	19,1
old redbrick	16,4	7,4	37,6	17,5	40,4	6,3	16,6	20,8	12,7	45,8	5,3	2,1	0,6	12,7
new redbrick	18	8,7	34,3	17,8	38,5	11,6	13,7	23,1	10,0	45,9	4,5	2,8	1,7	12,1
new robbins	13,4	9	34,5	15,3	36,1	8,8	18,1	29,6	7,6	41,3	3,5	3,8	1,6	12,5
scotland	12	7,1	41,1	14,9	43	13,6	21	22,3	4,2	27,3	29,9	5,2	1,6	9,6
wales	16,9	10,8	29,7	17,7	34,8	11,6	8,9	15,6	8,8	30,6	8,2	23,8	2,0	10,9
technical	20,2	5,9	28,9	17,5	38,9	11,7	14,1	7,7	9,9	40,3	5,2	4,2	13,1	19,6
poly	22,4	13,1	25,9	20,6	34,1	18,3	11,2	16,5	18,1	42,7	3,5	3,1	2,7	13,5

Tableau 25 : Situation professionnelle du père et parcours scolaire associés aux types d'établissements d'affiliation (% en lignes)

Exploitation secondaire de l'enquête de A. H. Halsey. Questionnaire envoyé en 1989, 4154 réponses valides.

	oxbridge	london	redbrick/robbins	scotland	wales	poly	other
skilled man	10,1	14,8	44,9	7,6	5,5	8,4	18,8
semi/unskilled man	11,9	13,4	48,8	5,6	8,8	8,8	14,7
professnl/tech	38,5	14,5	46,9	11,2	4,2	4,2	19,0

Tableau 26 : Origine sociale et lieu d'études supérieures (% en lignes)

Exploitation secondaire de l'enquête de A. H. Halsey. Questionnaire envoyé en 1989, 4154 réponses valides.

Les enfants d'ouvrier et d'employés peu qualifiés sont rares en haut de la hiérarchie de prestige des établissements, et leur proportion augmente au fur et à mesure que l'on descend cette hiérarchie. Cette proportion ne dépasse pas 10 % chez les répondants d'*Oxbridge*, contre plus de 35 % chez ceux des *polytechnics*. Inversement, les proportions d'individus dont le père est membre d'une profession libérale ou technique supérieure (*professionals*) varient du simple au double selon que l'on considère les classes d'établissements les plus prestigieuses ou les plus modestes. La position du père dans les relations de travail révèle que le bas de la hiérarchie de prestige des établissements est associée à des emplois productifs (*manual labour*), tandis que les institutions les plus prestigieuses ont un taux très élevé d'enfants d'encadrants (*professnl/tech*). Ensuite, des variations considérables s'observent dans le type de cursus scolaire suivi. Seuls 8 % des oxbridgiens et 3 % des londoniens sont passés par une école non-sélective contre près de 20 % chez les employés des *polytechnics*. À l'inverse, le passage par des *public schools*, écoles privées exclusives et onéreuses, est fortement corrélé à l'emploi dans des établissements d'élite : il est trois fois plus fréquent chez les enquêtés d'*Oxbridge* que chez ceux des *polytechnics*. De ces analyses, il ressort qu'un individu originaire de milieux populaires a, statistiquement, moins de probabilités de travailler dans un établissement prestigieux, même s'il faut rappeler que sa trajectoire a de fortes chances de passer par ce type d'établissements, notamment durant les études supérieures (Tableau 26, supra).

Comment expliquer cette corrélation entre origine sociale et position institutionnelle ? Là encore, c'est une enquête sur les pratiques de recrutement dont il faudrait disposer, pour savoir si, par exemple, s'observent des formes de valorisation, par les recruteurs des établissements prestigieux, de « compétences » sociales extra-scientifiques davantage présentes chez les individus de certains milieux sociaux. Quoi qu'il en soit, ces analyses suggèrent que les effets de l'origine sociale sur les trajectoires sont en partie médiés par la hiérarchie des établissements. En d'autres termes, si la différenciation institutionnelle intervient durant les trois stades que j'ai identifiés (entrée en profession, pré-permanence, post-permanence), elle est elle-même déterminée par une variable structurelle : l'origine sociale. Celle-ci offre une explication plausible à la question « pourquoi certains individus se maintiennent en haut de la hiérarchie des établissements tandis que d'autres la descendent ? ».

En revanche, l'origine sociale n'explique pas le caractère irréversible de ces trajectoires descendantes.

4) Signal : quand l'affiliation fonctionne comme certification

Un mécanisme fondamental d'orientation des acteurs sur un marché consiste à se renseigner sur la réputation des individus ou des collectifs avec qui un échange peut potentiellement être conclu. C'est particulièrement le cas dans les marchés du travail (Karpik 1989; Spence 1973), et, *a fortiori* dans les marchés du travail universitaires (Musselin 1996).

Une façon d'obtenir ce renseignement, nous dit Podolny (1993; 1999), consiste à observer les relations marchandes ou institutionnelles qu'entretient un partenaire potentiel avec des acteurs clés du marché. Son approche se fonde sur les enseignements de deux enquêtes différentes : la première sur les firmes américaines, la seconde sur le marché des vins californiens. Dans les deux cas, c'est le même mécanisme qui joue : la position d'un acteur dans la hiérarchie symbolique des acteurs d'un marché donné (qu'il appelle *market status*) constitue, pour les autres acteurs, un signal de la qualité des produits ou des services qu'il propose (1993, p.831). L'observation des accords conclus sur le marché du vin donne à voir des situations où les choix stratégiques d'un acteur et les résultats de ses actions sur le marché sont fonctions de son statut social, de sa notoriété (Benjamin et Podolny 1999, p.563). L'optique théorique élaborée pour interpréter ce mécanisme revient à concevoir l'échange marchand comme une affiliation :

« a market exchange is viewed, at least in part, as an act of affiliation whereby the average status of a market actor's affiliates influences perceptions of the actor and thus the flow of payments, resources, and opportunities available to that actor. » (1999, p.563)

Transposée au marché du travail, cette approche caractérise une transaction (recrutement) par sa dimension affiliative. La théorie de Podolny prédit que pour un individu donné, l'ensemble des positions de ses employeurs successifs dans la hiérarchie des employeurs a des influences sur les perceptions que l'on a de lui et par conséquent sur ses opportunités de carrière. S'il a été *lecturer* à Cambridge, c'est qu'il est un « meilleur » universitaire que ses concurrents. Ce mécanisme a été présenté de deux manières par les analystes des professions universitaires. Chez Bourdieu, il est dépeint comme un mode extra-scientifique de différenciation :

« les jugements sur les capacités scientifiques d'un étudiant ou d'un chercheur sont toujours contaminés, à tous les niveaux du cursus, par la connaissance de la position qu'il occupe dans les hiérarchies instituées (celle des grandes écoles en France ou celle des universités par exemple aux USA. » (1976, p.89)

Chez Musselin, il s'agit d'un mécanisme permettant aux recruteurs de lutter contre l'ambiguïté intrinsèque de l'évaluation des candidats aux postes universitaires : « dans certains cas, des effets de filiation pourront être déterminants et avoir un rôle certifiant aussi conséquent que la griffe d'un grand couturier, du moins en début de carrière. » (1996, p.198)
Le même type d'explication a été mobilisé dans une enquête récente sur les consultants :

« À [la] fermeture imputable à la réputation du diplôme se rajoute celle liée à la réputation du parcours professionnel. Le diplôme permet de rentrer dans une organisation prestigieuse, qui permet à son tour de 'qualifier' le manager, le consultant ou l'enseignant. Avoir fait une partie de son parcours professionnel dans une société réputée pour sa gestion devient un élément de certification. Les cabinets-conseil sont une pièce maîtresse de ce jeu de certifications croisées : les 'meilleurs' d'entre eux recrutent parmi les diplômes les plus prestigieux et sont considérés comme un complément de formation qui permet d'ouvrir la voie à des postes de direction dans les entreprises. » (Boussard 2009, p.106)

L'affiliation à un département ou à un établissement prestigieux confère donc un pouvoir de « marque » (Eymard-Duvernay 1989), repère d'autant plus utile aux recruteurs du monde académique, que le recrutement, quand il est permanent, ouvre une relation d'emploi à long terme voire à vie. Toujours est-il qu'une affiliation à une institution prestigieuse fournit à l'individu une plus-value symbolique (ou, comme l'écrit Musselin, un « prix de réputation ») qui peut jouer en sa faveur :

« si le fait d'être recruté au même échelon comme professeur deuxième classe détermine un niveau de rémunération identique sur la feuille de paye, les avantages symboliques et les possibilités de carrière ne seront pas les mêmes selon que ce recrutement se fait dans une université prestigieuse permettant de s'insérer dans un laboratoire de recherche reconnu internationalement ou dans une université sous-encadrée sans programme doctoral. Tout établissement universitaire offre donc, de fait, un prix de réputation. » (Musselin 1996, p.200)

L'affiliation se limite-t-elle à une fonction certifiante ? En vertu de l'affiliation, un individu peut recevoir un bénéfice positif même durant les périodes où il ne contribue pas, par son travail, au prestige de son institution. Mais à l'inverse, un individu affilié à une université peu prestigieuse risque d'être pénalisé par l'image de son institution (ou par l'absence d'une affiliation prestigieuse), quelle que soit sa contribution professionnelle à la réputation de son établissement. L'affiliation institutionnelle peut donc, en théorie, constituer un signal binaire : signe spécifique de consécration du parcours (à l'instar d'un prix ou d'une position honorifique) pour les uns, signe stigmatisant pour les autres.

Cette explication en terme de signal permet-elle de comprendre la dynamique de différenciation institutionnelle « par le bas » identifiée dans la première section ? Si l'on avait observé un mode de circulation professionnelle proche de l'idéal-type de la fluidité, on aurait pu conclure sans hésiter que le signal de l'affiliation n'a pas d'effet sur les trajectoires. Seulement, l'analyse des trajectoires a porté au jour des effets d'irréversibilité importants et durables, notamment associés aux mouvements descendants. Le pouvoir certifiant ou stigmatisant de l'affiliation est sans doute une des explications les plus crédibles de l'irréversibilité des parcours¹⁶⁰. Il n'explique pas, en revanche, le caractère bifurcatif des modes de circulation ; c'est-à-dire les raisons pour lesquelles certains individus quittent le sommet de la hiérarchie institutionnelle alors que d'autres y restent.

5) Les conditions de travail comme source additionnelle d'irréversibilité

Il est communément admis que la hiérarchie des établissements correspond à une différenciation fonctionnelle entre l'enseignement et la recherche. Les *research-intensive universities* occupent les premières places des classements tandis que les établissements les moins bien classés se sont historiquement spécialisés dans la formation et ont peine à obtenir de bons résultats au RAE (Locke et Bennion 2009; Pratt 1997, p.323). On sait également que les employés des universités « post-1992 », qui sont aussi les moins prestigieuses, ont des taux horaire d'enseignement et d'encadrement supérieurs à la moyenne (Locke 2008, p.6), ce qui était déjà le cas au temps où elles étaient des *polytechnics* (Pratt 1997, pp.167-169; Halsey 1992).

Une enquête récente révèle en outre que les employés des *ex-polytechnics* considèrent rarement les équipements de recherche mis à leur disposition comme très bons ou excellents, ce qui n'est pas le cas de leurs collègues des universités « pré-1992 » (Locke 2008, p.20). On peut alors avancer l'hypothèse que les employés des *ex-polytechnics*, ou plus généralement des établissements les moins prestigieux, ont des conditions de travail moins propices au travail de recherche et à la publication, et sont donc désavantagés par rapport à leurs

¹⁶⁰ C'est une conclusion à laquelle aboutit M. Jouvenet, qui voit dans le rôle de signal l'attribution de financement de projets de recherche une source d'effets cumulatifs dans les carrières scientifiques (2011, pp.247-248).

concurrents des universités « pré-1992 » pour accéder à un poste dans un établissement prestigieux.

Il semble que cette question de l'inégalité des conditions de travail selon l'institution soit plus souvent abordée par les enquêtés d'Altham. Le témoignage de Nera est à la fois révélateur de cette prise de conscience (chez elle assez tardive) et d'un ensemble de représentations en partie inexactes :

« So hopefully, this years, my CV improves a bit, so that I can perhaps move somewhere else a bit more stable, and then ...

- Like where?

- I don't know. It's not too bad that... Altham as an institution is not bad but social sciences are weak here. So ideally I want to move to the so-called old universities. Conditions are so different... I know people at the L.S.E : they have sabbaticals, they have grants, they have research allowance and this and that etc. none of which is available in post-1992 universities. I have some colleagues in post-1992 universities across London and they're in the same position I am. Research is something you're doing in your own time, because there are concentrated teaching, etc. So if you did your PhD in old institutions, your framework reference is there. That's where you want to go in the end. But it's difficult.

.../...

If you are looking about Oxford, recently one of the colleges advertised a lecturership in social sciences. A professor with lots of publications applied and then got it... and became lecturer. [...] If you get a permanent post in Oxford or Cambridge, the conditions are much more better than anywhere else. Teaching load is smaller, definitely, research allowance is much, much better. So, yeah, lucky guys... » (Nera, département de *politics*, Altham)

Le sentiment d'avoir perdu en conditions de travail entre le doctorat dans une université « pré-1992 » et le poste actuel confirme l'idée d'un différentiel substantiel entre les établissements. Ce sentiment est partagé par la majorité des interviewés d'Altham, à l'exception de Praca, *professor* de criminologie, qui affirme ne pas envier à ses collègues des universités plus prestigieuses : « I'm in a better place than some of my colleagues who are working in traditional universities, and I'm also better funded. » Sa prise de position doit peut-être au fait qu'elle occupe une position particulièrement avantageuse par rapport à ses collègues d'Altham.

En toute logique, l'explication par les conditions de travail ne peut expliquer les bifurcations de trajectoires. Elle peut par contre éclairer les raisons possibles de l'irréversibilité des mobilités institutionnelles. Ce n'est toutefois pas évident. D'une part, il semble logique que le moindre temps et les moindres moyens mis à la disposition pour la

recherche soient handicapants pour les employés des *ex-polytechnics* souhaitant rejoindre des établissements de plus grande notoriété. Mais on peut d'autre part penser que, comme aux États-Unis et au Canada, la position institutionnelle est moins déterminée par la productivité individuelle que par les positions institutionnelles passées¹⁶¹. Comment trancher ? Si les différentiels de conditions de travail n'expliquaient pas l'irréversibilité des trajectoires, alors des épisodes courts (de l'ordre d'un an) dans une université peu prestigieuse auraient la même conséquence que des épisodes plus durables. Or, la Figure 19 montre que, durant la pré-permanence, de nombreux emplois éphémères dans des universités de classe C sont suivis d'épisodes dans des établissements de classe B ou A. En revanche, lorsque ces épisodes sont durables, la probabilité qu'une mobilité ascendante intervienne est quasi-nulle. Le temps passé dans une université peu prestigieuse influe donc sur la trajectoire à venir. Par conséquent, l'explication en termes de conditions de travail doit venir en complément à une explication en termes de signaux.

6) Les usages du marché : la mobilité descendante comme conséquence d'un défaut de candidatures ?

On pourrait penser que les individus soumettant le plus de candidatures ont, toutes choses égales par ailleurs, plus de probabilités d'entrer dans les établissements les plus convoités, et que l'affiliation d'une partie des employés à des établissements est moins liée à un « défaut » de compétences qu'à un « défaut » de candidatures à des niveaux plus élevés dans la hiérarchie, lequel peut découler d'une auto-censure. L'unique matériau empirique dont je dispose pour vérifier si le niveau d'activité sur le marché du travail (mesuré par le nombre de candidatures externes) a des conséquences sur le niveau de prestige conféré par l'affiliation, est le corpus d'entretiens « biographies ». Il m'a été possible, pour dix interviewés d'Altham et dix de Buckley, de leur demander combien de candidatures ils avaient soumises au cours de leur parcours. Le Tableau 28 présente les résultats de ces comptages et un indicateur d'activité sur le marché du travail, appelé indice annuel de candidatures externes :

¹⁶¹ Je renvoie ici aux références mobilisées au point 2) pp. 216-220.

	Altham	Buckley
Total des candidatures externes*	54	64
ancienneté moyenne sur le marché du travail académique	19	22
indice annuel de candidatures externes	2,84	2,91
n	10	10

Tableau 27 : Niveaux d'activité sur le marché du travail selon l'établissement

*Comptages effectués à partir des entretiens de l'échantillon « biographies ». * chiffres sujets à une erreur maximale de +/- 5 unités.*

Il faut, pour éviter une lecture biaisée des données, rapporter le nombre de candidatures au temps passé sur le marché du travail universitaire¹⁶². On constate alors que le nombre moyen de candidatures par an est à peine plus élevé chez les employés de Buckley. Ainsi, pour ces individus, un niveau d'activité comparable sur le marché du travail n'a pas garanti une même destination institutionnelle. Les uns ont suivi un cheminement relativement linéaire en haut de la hiérarchie des établissements, tandis que les autres se sont dirigés vers le bas de cette hiérarchie. Ce résultat, s'il ne peut être sujet à inférence, semble contredire l'hypothèse selon laquelle l'intensité des candidatures détermine, même partiellement, la mobilité institutionnelle. Il faudrait, pour aller plus loin, explorer, en plus de l'intensité des candidatures, les lieux vers lesquels sont dirigées ces candidatures.

*

Cette quatrième partie avait pour objet d'évaluer la pertinence de six explications possibles des dynamiques de la différenciation institutionnelle. Deux d'entre elles, la logique démographique et l'approche économique de type « capital humain », n'offrent pas d'explication satisfaisante. En revanche, les raisonnements basés sur le signal et sur les conditions de travail semblent fournir des explications valables et complémentaires du phénomène d'irréversibilité dans les trajectoires. L'explication en termes de détermination sur la base de l'origine sociale fournit une hypothèse plausible pour expliquer pourquoi certains individus se maintiennent en haut de la hiérarchie tandis que d'autres la descendent. Enfin, l'autre explication pouvant potentiellement rendre raison de ce phénomène, basée sur la variété des usages du marché, fait l'objet d'une plus grande incertitude, même si les données provenant des entretiens biographiques semblent l'invalider. Cette section clarifie ainsi

¹⁶² Calcul : année de l'enquête - année du premier emploi académique.

l'apport potentiel de différentes pistes potentielles pour élaborer une théorie de la différenciation institutionnelle dans les espaces professionnels.

Conclusion

« Let us now move away from our snobbish caste-ridden hierarchical obsession with university status. »

Cet appel, lancé il y a plus de 40 ans par A. H. Halsey et M. Trow (1969, pp.27-28) spécialistes du cas britannique, en dit long sur la volonté, en cette époque de pleine expansion de l'enseignement supérieur, de réduire la différenciation de l'espace des institutions universitaires. Vingt-trois ans plus tard, le paragraphe 77 du « *Further and Higher Education Act* » autorise tout établissement de l'enseignement supérieur à inclure, dans son intitulé, le mot « *university* ». Pour certains commentateurs, cette mesure n'a fait qu'entériner l'inévitable convergence institutionnelle des secteurs polytechnique et universitaire (Pratt 1997, p.309). Ce chapitre défend au contraire que l'unification juridique de 1992 n'a pas empêché la persistance d'une stratification, et que celle-ci a d'importantes conséquences sur le fonctionnement actuel du marché du travail universitaire. J'ai montré que les trajectoires des universitaires se heurtent à des obstacles, dont certains sont des persistance de la hiérarchie du clivage binaire et dont d'autres renvoient à des différentiels de prestige entre universités « pré-1992 » qui, pour la plupart, existaient avant la création du secteur polytechnique en 1965. Même si la réunion des deux secteurs a quelque peu décloisonné la circulation professionnelle des universitaires (notamment en tout début de carrière), la mobilité institutionnelle des individus reste fortement influencée par la hiérarchie des établissements. Ainsi, les vieux contours des frontières sectorielles se sont reproduits sous des formes en partie renouvelées.

La contribution de ce chapitre s'exprime également à un second niveau. Il a en effet permis de traiter une question théorique générale sur les rapports entre trajectoires individuelles et hiérarchisation de l'espace professionnel que la sociologie du travail a peu théorisée. Le cas particulier étudié ici concerne la différenciation institutionnelle, c'est-à-dire le processus par lequel des individus se répartissent sur des emplois associés à des institutions plus ou moins prestigieuses. L'analyse des trajectoires révèle une configuration proche du modèle idéal-typique de la bifurcation : une partie des individus demeure en haut de l'échelle de prestige, tandis qu'une autre connaît une mobilité descendante, à un moment donné de sa

vie professionnelle. Une première fraction s'oriente dès l'entrée en profession vers les institutions du bas de la hiérarchie, une seconde, la plus importante, la rejoint durant la pré-permanence, et quelques individus, plus rares, s'y ajoutent après l'accès à la permanence. Quel que soit le moment auquel intervient cette bifurcation, le mouvement descendant est fortement irréversible. En règle générale, le stade de la permanence correspond à une forte coagulation de la mobilité institutionnelle. Ces caractéristiques définissent ce que j'ai appelé une différenciation institutionnelle « par le bas ».

Deux questions se sont alors posées : qui sont les individus qui rejoignent les établissements les moins valorisés, et comment expliquer l'irréversibilité des trajectoires institutionnelles ? L'analyse statistique révèle une nette corrélation entre origine sociale et destination institutionnelle, ce qui suggère que les trajectoires sont en partie déterminées par des variables telles que la profession du père et le parcours scolaire. Pour expliquer cette corrélation, une enquête sur les pratiques de recrutement se révélerait certainement très utile. En attendant, on peut émettre l'hypothèse que certaines « compétences » pas toujours strictement scientifiques ou pédagogiques, mais plus présentes dans les milieux favorisés, soient exigées par les recruteurs des institutions les plus prestigieuses. Quant à l'irréversibilité des parcours, elle concerne en premier chef les mobilités descendantes, puisqu'elles sont rarement suivies d'ascensions. Deux explications se présentent et se complètent. D'une part, les conditions de travail dans les établissements les moins prestigieux sont les moins propices à la recherche et à la publication, et représentent de ce fait un handicap pour qui souhaite rejoindre une institution plus réputée. D'autre part, l'affiliation à un établissement de notoriété élevée confère à l'affilié une marque de prestige, qui peut être utilisée, à son avantage, comme un signal de qualité de son travail par les recruteurs.

Les résultats exposés dans ce chapitre ne permettent pas de fournir une explication générale de la différenciation institutionnelle chez les universitaires britanniques. Ils suggèrent toutefois de considérer l'importance d'au moins quatre facteurs :

- les mécanismes qui aboutissent à une sélection sur la base de l'origine sociale,
- les formes de jugement académique des recruteurs, plus ou moins attentives aux marques de prestige que représentent les affiliations institutionnelles,
- les pratiques individuelles de recours plus ou moins intensif au marché de l'emploi,

- les conditions de travail plus ou moins propices à la constitution d'un profil « recrutable » par les établissements les plus réputés.

Que la différenciation institutionnelle soit le produit de l'action conjointe de ces quatre facteurs constitue à présent une hypothèse raffinée. Raffinée parce que discutée sur la base d'une analyse empirique des dynamiques de la mobilité institutionnelle ; hypothèse parce que nécessitant une enquête complémentaire sur les pratiques de recrutement sur le marché du travail universitaire britannique.

Annexe méthodologique : les carrières de mobilité institutionnelle comme séquences

Quel indicateur peut-on construire pour mesurer la dispersion des universitaires dans le champ hiérarchisé des universités britanniques? On fait l'hypothèse que les avantages et les désavantages que confère une affiliation à Oxford ou à une université populaire de la banlieue de Londres ne sont pas indépendants de la représentation sociale de ces deux établissements. Le problème auquel l'analyse sociologique se heurte est celui du caractère intangible des représentations collectives.

Sans en attendre une solution miraculeuse, on peut supposer que les palmarès (*rankings*) des universités du Royaume-Uni constituent un reflet suffisamment fidèle de la hiérarchie des établissements, pour quatre raisons. Premièrement, leur construction. Ils reposent en partie sur des critères de reconnaissance : des questionnaires sont envoyés à des experts et les scores sont ensuite pondérés avec d'autres variables numériques. Le classement du *Times Higher Education Supplement*, par exemple, « est fondé, pour partie, sur un panel d'experts : il restitue l'échelle des prestiges symboliques établis de longue date dans l'opinion académique internationale. » (Charle 2007, p.5). Deuxièmement, leur performativité. Ces *rankings* ont un effet structurant dans la construction des opinions individuelles. Leur consultation est l'une des pratiques auxquelles ont recours les étudiants prospectifs et leurs familles au moment de choisir les établissements dans lesquels envoyer un dossier d'inscription. J'ai pu constater par moi-même la prise en compte quotidienne des *rankings* par mes interviewés, dans des situations d'entretiens, souvent assez formelles, mais aussi dans des interactions plus informelles. La fréquence des références aux *rankings* a fortement augmenté au moment de leur publication officielle, notamment à Buckley, qui a obtenu des classements honorables l'année de l'enquête. Troisièmement, leur stabilité. Les enquêtes d'A. H. Halsey (1992, p.140) montrent qu'entre 1964, 1976 et 1989, les classements indigènes des répondants n'ont évolué que marginalement. Quant aux variations selon la source et la méthodologie, elles sont également faibles : Alan Scott (2010, p.8) fait observer que « the ranking outcome based on research performance assessment turns out to be little different from the received reputational hierarchy ». Enfin, il faut rappeler que les *rankings* donnent une part importante de la note qu'ils décernent à chaque établissement au critère de la productivité scientifique des chercheurs qui y travaillent. La cotation qui en découle est donc fortement indexée sur la

« valeur » des universitaires. Comme l'affirme avec raison Ch. Charle : « Plutôt que des établissements, on y classe des bataillons de chercheurs rassemblés une année donnée sous une étiquette universitaire. » (2007, p.5).



 [RSS Feeds](#)

[**Times Higher Education's 2012-2013 World University Rankings, the 2012 World Reputation Rankings and the 100 Under 50**](#)

[**Subscribe now**](#) and receive *THE* every week plus you'll get free access to the *THE* app

Figure 24 : La page web du Times Higher Education Supplement au moment de la sortie du ranking de 2012

Les palmarès, en général, posent plus de problèmes aux sociologues qu'ils n'en résolvent. En tant qu'ils constituent des mesures publiques qui produisent des effets sur les comportements organisationnels (W. N. Espeland et Sauder 2007), ils sont le plus souvent intégrés dans l'analyse sous l'angle de leurs conséquences sociales. Par conséquent, ils sont souvent cités comme des sources à ne pas adopter comme indicateurs, puisqu'ils influencent le phénomène qu'ils prétendent mesurer. Toutefois, dans notre cas, le phénomène qui nous intéresse (la position dans la hiérarchie de prestige) renvoie à des représentations collectives. Le *ranking* est à la fois le produit de ces représentations et contribue à produire ou reproduire des représentations. Pour cette raison, un *ranking* très consulté peut être considéré comme un excellent indicateur de la perception du prestige des établissements, et, partant, de leur position dans l'espace hiérarchisé de l'enseignement supérieur.

Le choix retenu ici a été d'utiliser le « *Times Good University Guide* » de 2010¹⁶³, principalement parce qu'il est réputé être le plus consulté. L'autre classement le plus populaire, le « *Guardian University Guide* », aurait tout autant convenu puisqu'il a diffusé la même année des résultats très similaires. Je n'ai retenu, pour ces analyses, que le classement des établissements. On aurait pu espérer un codage plus fin du prestige en prenant pour référence un classement des départements, puisqu'il arrive qu'un département ait une notoriété différente de celle de son établissement de rattachement. Ce type de classements est également disponible ; seulement, en plus d'exiger une procédure de codage plus laborieuse, leur usage se révélerait sans doute moins efficace. Des travaux menés aux États-Unis suggèrent en effet que le prestige est davantage fonction de l'université que du département (Keith 1999).

Le codage du prestige institutionnel a été fait en trois classes, appelées A, B et C. Chacune de ces classes correspond à un tercile de la population. Buckley apparaît dans le tercile A, qui regroupe les institutions les plus prestigieuses, et Altham se positionne dans le troisième :

¹⁶³ Ce classement se présente ainsi : « Since 1992, The Times has produced the most widely respected and used university league tables. The Guide takes the key measures of quality as its focus, so you can make informed choices of university and subjects. Still unique and still controversial, the rankings provide hard data, analysed, interpreted and presented by a team of experts. »

Classe A		Classe B		Classe C	
1	Oxford	39	Kent	77	Birmingham City
2	Cambridge	40	Heriot-Watt	78	Central Lancashire
3		41	Dundee	79	Lampeter
4		42	Keele	80	York St John
5		43	Essex	81	
6		44	Hull	81	
7		45	Goldsmiths College	83	
8		46	Aberystwyth	84	
9		47	Brunel	84	
10		48	Stirling	86	
11		49	City	87	
12		50	Swansea	88	
13		51	Robert Gordon	89	
14		52	Oxford Brookes	90	
15		53	Bradford	91	
15		54	Ulster	92	
17		55	Bangor	92	
18		56	Portsmouth	94	
19		57	Nottingham Trent	95	
20	Nottingham	58	Bournemouth	96	
21	Newcastle	59	Chichester	97	
22	Birmingham	60	Glasgow Caledonian	98	
23	Lancaster	61	Queen Margaret Edinburgh	99	
24	Manchester	62	West of England	100	Westminster
25	Aston	63	Plymouth	101	Leeds Metropolitan
26	Cardiff	64	Northumbria	102	Wolverhampton
27	Leeds	65	Edinburgh Napier	103	Anglia Ruskin
28	Liverpool	66	Hertfordshire	104	Derby
28	East Anglia	66	De Montfort	105	Middlesex
30	Royal Holloway	68	Gloucestershire	106	Greenwich
31	Reading	69	Sheffield Hallam	107	UWCN Newport
32	Queen's Belfast	70	Brighton	108	Bolton
33	Aberdeen	71	Coventry	108	East London
33	School of Oriental and African Studies	71	Bedfordshire	110	Thames Valley
35	Sussex	73	Winchester	111	Southampton Solent
36	Queen Mary London	74	Staffordshire	112	Buckinghamshire New
37	Surrey	74	Bath Spa	113	London South Bank
37	Strathclyde	76	UWIC Cardiff	114	University for the Creative Arts

Tableau 28 : Création des trois classes symboliques à partir du ranking de 2010

Des noms d'établissements ont été retirés pour garantir l'anonymat d'Altham et de Buckley.

Les établissements de l'étranger, absents du classement du *Times*, ont été codés en B, à l'exception des membres de l'*Ivy League*, codés en A, et des instituts techniques (*technical colleges* ou équivalent), codés en C. La fameuse *Open University*, inclassable parmi les inclassables, et le *Birbeck College* ont été codés en accord avec leur « score » au RAE de 2008 (respectivement 33e et 43e sur 132 institutions). Enfin, deux autres institutions britanniques absentes du classement (*Luton* et *London Guildhall University*) ont été classées en C.

L'indicateur de prestige affiliatif a ainsi été renseigné pour chaque année de la trajectoire des individus de la base « carrières ». La carrière institutionnelle, objet élémentaire de l'analyse, se présente ainsi :

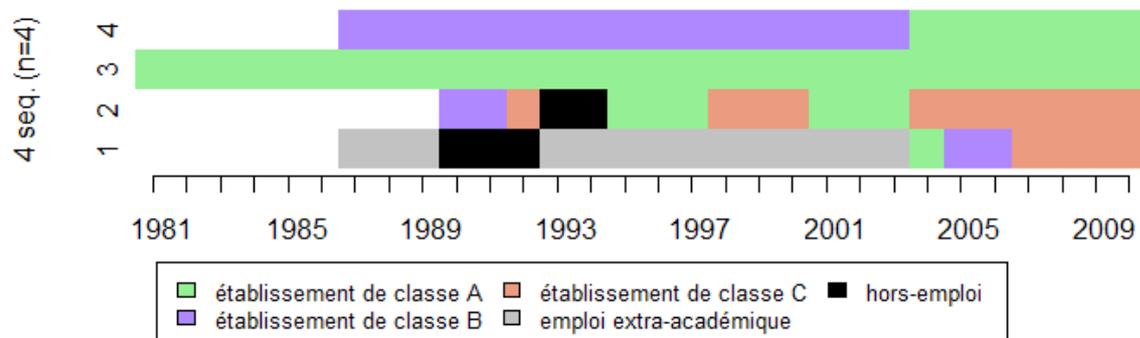


Tableau 29 : Quatre exemples de carrières institutionnelles

Deux codes supplémentaires ont été inclus de façon à ne pas perdre l'information relative aux épisodes de hors-emploi et d'emploi extra-académique. Les trajectoires 1 et 2, assez instables, mènent vers Altham et les deux autres, plus monotones, vers Buckley.

Il est difficile de conclure quant à la pertinence du codage en trois classes. Tout d'abord, le nombre de classes n'est peut-être pas optimal. Dans l'idéal, il eut fallu modéliser la position hiérarchique des établissements par leur « score » dans le classement du *Times*. L'entreprise eut été colossale. J'ai donc procédé à un recodage direct, au moment de la saisie. Ensuite, même si l'on retient les trois classes, rien ne dit qu'il n'est pas plus judicieux de les définir autrement que selon une division en terciles, en choisissant d'autres paliers.

Enfin, une dernière précision méthodologique concerne le terrain de l'enquête et les limites qu'il impose à l'analyse. Altham et Buckley constituent, il est vrai, deux observatoires privilégiés, car la distance symbolique qui les sépare est proche du maximum empirique. C'est précisément cette amplitude qui fait défaut à des études comme celle de Finnegan (1993), menée aux États-Unis, et portant exclusivement sur des *comprehensive universities*. Le double poste d'observation que constituent Altham et Buckley présente cependant l'inconvénient de ne pas refléter les dynamiques des trajectoires des individus qui travaillent dans des universités occupant des positions intermédiaires dans l'échelle de prestige.

Conclusion de la première partie

Dans cette première partie, j'ai tenté d'expliquer comment, au cours de la carrière des universitaires, des différences interindividuelles de diverses natures se produisaient. Dans ces analyses, j'ai décrit les mécanismes à l'origine des différenciations fonctionnelle, statutaire et institutionnelle. Ces résultats, pris de concert, permettent de caractériser l'économie du travail universitaire.

Une même économie du travail...

La principale conclusion de cette première partie est que les universitaires de deux établissements que tout semble opposer sont sujets à des modes de différenciation communs. Autrement dit, Altham et Buckley s'insèrent dans une même économie du travail. La principale caractéristique de cette économie du travail universitaire est sa pluralité. En son sein coexistent deux grands modes de division du travail, trois principaux segments statutaires, et un principe unique, transcendant, de différenciation des individus sur la base de l'affiliation institutionnelle.

Résumons brièvement ces trois modes de différenciation. La *différenciation fonctionnelle* explique comment le travail universitaire est divisé parmi les membres de cette « profession multi-fonctionnelle » (Musselin 2008). Deux modes prépondérants peuvent être distingués : le premier repose sur la répartition d'individus sur des postes temporaires monovalents, avant l'accès à la permanence ; le second correspond à un processus de monovalisation après la permanence, qui touche une partie non-négligeable des individus. Il s'agit d'une différenciation latérale qui conduit aussi bien à des postes « *research-only* » qu'à des postes « *teaching-only* ». C'est ce mouvement vers des postes monovalents qui est facteur de différenciation.

Ensuite, la *différenciation statutaire* explique la répartition des individus dans trois principaux espaces de concurrence. Deux paliers de progression entre ces espaces sont identifiés : la permanence et la « négociabilité ». La dynamique décrite correspond alors à une différenciation « par le haut » : seulement une fraction de la main d'œuvre parvient à franchir

les obstacles à la mobilité statutaire ascendante, et c'est ce franchissement qui est facteur de différenciation.

Enfin, la *différenciation institutionnelle* se définit par la façon dont la mobilité institutionnelle des individus les positionne dans des strates d'établissements de prestige différents. On observe, dans ce cas, une différenciation « par le bas » : la grande majorité des individus provient d'établissements prestigieux, et une partie d'entre eux se dirige vers des établissements plus modestes. C'est, bien souvent, cette mobilité descendante qui est facteur de différenciation.

Il va de soi que ces trois logiques de différenciation ne rendent pas compte de manière exhaustive du processus global de différenciation de carrière dans le monde universitaire britannique. Ce phénomène complexe suit également, selon toute vraisemblance, d'autres logiques. On peut évoquer par exemple la différenciation hiérarchique (suivant les grades de la hiérarchie), la différenciation politique (suivant le degré d'engagement sur des questions de société), la différenciation épistémologique (suivant les manières de faire de la recherche) ou la différenciation identitaire (suivant la conception des tâches légitimes du métier d'universitaire). Tout l'espace de différenciation n'a donc pas été exploré dans cette première partie.

Il faut aussi souligner que ces trois modes de différenciation ne sont pas déconnectés les uns des autres. Leur distinction analytique ne doit pas conduire à en déduire une totale indépendance des trois processus. Ainsi par exemple, la différenciation fonctionnelle et la monovalisation peuvent aller de pair avec la différenciation statutaire : « de manière générale, et cela vaut autant en France qu'à l'étranger, plus les conditions d'emploi des enseignants du supérieur sont précaires ou temporaires, plus on observe une spécialisation des tâches attendues » (Musselin 2008, p.45). Le prestige des établissements est, lui aussi, étroitement lié à leur spécialisation fonctionnelle : « [i]n some Anglo-Saxon countries, universities tend to specialise either into 'research-led' universities and 'teaching-led' universities, reflecting the stratification of their higher education system » (Locke 2008, p.3). La distinction opérée par l'analyse a toutefois le mérite d'objectiver un certain nombre de processus clés auxquels sont exposés, de façon plus ou moins intense, les acteurs.

... mais des manifestations locales différenciées

Si la différenciation des carrières répond aux mêmes grands principes à Altham et à Buckley, il faut noter que certains paramètres peuvent varier selon l'établissement et donner à voir des manifestations contrastées.

Plus qu'un différentiel de degré d'un établissement à l'autre, on observe que la structure de la différenciation fonctionnelle n'est pas la même. Lorsqu'elle concerne les permanents, elle est plus élevée à Buckley, tandis qu'à Altham elle est plus élevée chez les employés temporaires. Deuxièmement, elle renvoie à des usages de la main d'œuvre différents : à Altham, les non-permanents sont surtout mobilisés pour remplir des fonctions d'enseignement, alors qu'à Buckley, ils sont principalement recrutés pour des activités de recherche.

La différenciation statutaire adopte également des traits locaux. Le niveau de dualisme local, qui reflète l'écart entre les segments pré-permanent et post-permanent, est plus élevé à Buckley, où un tiers du personnel occupe un emploi temporaire, contre un cinquième à Altham. Concernant la prégnance de l'élite statutaire selon l'établissement, il est difficile de la déterminer quantitativement. La pratique du *buy-out* semble plus répandue à Altham, alors que celle du *hold-up* n'a pas été mentionnée par les enquêtés de cet établissement. Le débauchage, en revanche, semble être courant à Buckley et absent à Altham.

Enfin, le phénomène de la différenciation institutionnelle touche les deux établissements, mais prend des significations contrastées. Les employés d'Altham ont la plupart du temps connu une mobilité descendante, alors que ceux de Buckley n'ont pour ainsi dire jamais quitté le sommet de la hiérarchie de prestige. On ignore les critères de jugement des recruteurs et les indices de qualité des candidats sur lesquels ils se basent, mais on connaît ses effets. La sélection opérée à Buckley tend à fermer l'accès aux candidats ayant été affiliés à des établissements peu réputés.

La mise en évidence des variations locales des dynamiques de la différenciation et de ses conséquences ne doit pas éclipser le résultat essentiel de cette première partie : les deux établissements, aussi dissemblables soient-ils, jouent dans un jeu commun dont les règles les affectent avec le même degré. Employés comme recruteurs orientent leurs actions en accord

avec une série de principes spécifiques qui caractérisent une économie du travail à laquelle ils sont tous exposés.

À qui profite l'économie du travail universitaire ? Les inégalités catégorielles

Ce travail de caractérisation des trois modes de différenciation m'a conduit à faire abstraction de certaines sources de variation : les disciplines, d'abord, mais aussi l'inscription territoriale. D'autre part, les questions de genre, de nationalité, d'appartenance ethnique, d'identité sexuelle et, dans une moindre mesure, de classes sociales et de générations, n'ont pas été intégrées à l'analyse de manière systématique. Assurément, un travail important reste à effectuer pour déterminer l'amplitude des variations disciplinaires et géographiques. Concernant les profits ou les désavantages de diverses natures que ces trois modes de différenciation procurent ou imposent à différentes catégories sociales, notamment les femmes et les étrangers, on peut tenter d'esquisser quelques tendances à partir des enseignements de l'enquête et de la littérature existante. La population étudiée étant, par définition, constituée majoritairement de « gagnants », il est difficile de traiter cette question en incluant l'ensemble des candidats à la profession. On ne peut connaître que les effets de l'économie du travail sur des individus qui ont, *a minima*, accédé à l'emploi académique. Ces effets sont ici abordés selon le mode de différenciation. Les statistiques nationales présentées dans la section qui suit proviennent des données de HESA (2011). La table récapitulative infra présente les proportions de femmes, d'étrangers et de membres de minorités ethniques pour différentes situations professionnelles :

	% femmes	% étrangers	% minorités ethniques
emplois « teaching-only »	52%	16%	8%
emplois « research-only »	47%	36%	18%
tous emplois monovalents	49%	26%	13%
emplois temporaires	48%	16%	8%
emplois à temps partiel	54%	16%	8%
rang professoral	17%	17%	7%
affiliation de rang A	33%	-	-
affiliation de rang B	39%	-	-
affiliation de rang C	42%	-	-
<i>population totale</i>	<i>44%</i>	<i>19%</i>	<i>11%</i>

Tableau 30 : Désavantages catégoriels dans l'économie du travail universitaire : genre, nationalité et appartenance ethnique

Concernant la différenciation fonctionnelle, la sur-représentation des femmes sur les postes d'enseignement est bien connue et documentée (Marry et Jonas 2005). Au Royaume-Uni, elles sont plus présentes que les hommes sur les postes d'enseignement. C'est en effet sur les postes « *teaching-only* » que l'on retrouve la proportion la plus élevée de femmes : 52 %, contre 44 % pour l'ensemble de la population. Inversement, le taux de féminisation le plus bas (35 %) se rencontre dans la catégorie de postes polyvalents à plein temps et permanents, c'est-à-dire les plus propices à l'accomplissement professionnel et les moins restrictifs en termes d'orientation de carrière. La part des minorités ethniques (mesurée à partir du nombre d'individus ne se catégorisant pas comme « *white* ») monte à 17,9 % dans les postes « *research-only* », la plupart temporaires, contre 10,7 % dans la population totale. On observe exactement la même tendance pour les étrangers : leur proportion sur les postes « *research-only* » s'élève à 36,1 % contre 19,1 % dans l'ensemble de la population.

La différenciation statutaire semble également désavantager les femmes. Elles sont en effet sur-représentées dans l'emploi temporaire, ce qui laisse à penser qu'elles ont plus de difficultés à sortir de la pré-permanence que les hommes (à supposer évidemment que le désir de devenir permanent soit également réparti selon les sexes). L'élite statutaire semble perméable aux étrangers, puisque plusieurs interviewés non-britanniques ont pu accumuler des positions éminentes et jouissent d'un rapport de force avec les employeurs en leur faveur. Toutefois, les statistiques nationales indiquent que la proportion d'étrangers parmi les postes du grade de *professor* est faible : 16,7 % contre 24,8 % dans la population totale (temps partiel exclu). Si le poste de professeur ne préjuge pas de l'appartenance à l'élite statutaire, il donne tout de même une idée de la participation de différentes catégories sociales aux positions de pouvoir dans l'université. Ce phénomène de plafond de verre (Jonas et Marry 2010; Backouche, Godechot, et Naudier 2009) n'est donc pas limité aux femmes (19,8 % contre 44,2 % dans la population totale, temps partiel exclu) et touche également les minorités ethniques (7,3 % contre 12,4 %).

La différenciation institutionnelle, quant à elle, ne semblait pas jouer en défaveur des femmes au moment de l'enquête de 1989, puisque, dans l'analyse des correspondances, la modalité « femme » est plus souvent associée avec les établissements prestigieux que la modalité « homme » (voir chapitre III). En revanche, la variable individuelle qui semble le plus influencer les trajectoires institutionnelles de 1989 est l'origine sociale : la part des

individus provenant des classes populaires s'amointrit à mesure que l'on monte dans la hiérarchie des établissements. Aujourd'hui, on ne dispose pas de données sur l'origine sociale des universitaires. Par contre, on constate que la part des femmes augmente à mesure que l'on descend la hiérarchie de prestige des établissements : elles représentent un tiers des employés d'établissements de rang A, contre 42 % dans les établissements de rang C.

Il faut enfin rappeler que ces trois modes de différenciation reposent en partie sur des mécanismes cumulatifs. Les écarts entre individus se creusent donc en fonction de la durée écoulée. Par conséquent, en toute logique, l'emploi à temps partiel (qu'il soit souhaité ou subi) est une source de désavantage cumulatif. Les statistiques nationales montrent que sur l'ensemble du Royaume-Uni, les femmes sont largement sur-représentées dans cette catégorie d'emploi : 44 % d'entre elles travaillent à temps partiel, contre 29 % chez les hommes. On peut donc raisonnablement penser qu'elles ont, statistiquement, plus de difficultés à accéder aux positions fonctionnelles, statutaires et institutionnelles les plus convoitées. La durée consacrée aux congés de maternité, de 26 semaines au Royaume-Uni, entre également en ligne de compte pour expliquer les différences entre les sexes. En revanche, les individus appartenant à des minorités ethniques ne sont pas exposés au même désavantage cumulatif que la catégorie des femmes : ils représentent 13,5 % de la main d'œuvre employée à plein temps contre 10,5 % pour le temps partiel.

Au-delà des mécanismes d'avantages cumulatifs, on peut considérer le rôle des procédures de sélection dans la fabrique des inégalités (Musselin, Pigeyre, et Sabatier 2009; Eymard-Duvernay et Marchal 1997). Les analyses de cette première partie sont principalement centrées sur les interactions au cours des carrières plutôt que sur les moments formels que constituent les jurys de recrutement et les comités de promotion. Une enquête complémentaire sur les pratiques de jugement académique permettrait sans doute d'identifier les liens entre processus d'évaluation de la « qualité » et inégalités catégorielles.

Apports d'une approche en termes d'économie du travail

Les analyses de cette première partie ont été menées avec le souci de regarder simultanément les dimensions marchande, organisationnelle et régulationnelle de l'économie du travail universitaire. Cette approche s'est avérée fructueuse puisque, quel que soit le mode de différenciation considéré, les différences interindividuelles se font jour sous l'action

conjointe d'opérations d'allocation sur le marché du travail, d'organisation et de division des tâches et de régulation de l'emploi.

Une focale analytique restreinte à une seule ou à deux de ces dimensions aurait abouti à une reconstitution partielle des mécanismes à l'œuvre. Par exemple, une attention exclusive aux formes d'organisation du travail aurait certes permis de mettre en évidence le phénomène de l'élite statutaire (*cf.* chapitre II), mais sans l'analyse des modes d'appariements sur le marché du travail et de la nature de l'échange qu'ils établissent, il eut été impossible d'élucider les conditions de possibilité de l'accès à ce micro-marché, ce qui aurait conduit à une compréhension incomplète de la mobilité statutaire.

Le chapitre III, en revanche, est presque exclusivement basé sur l'analyse des mobilités institutionnelles sur le marché du travail, laissant dans l'ombre les facteurs organisationnels et réglementaires de la différenciation institutionnelle. Ceux-ci n'ont été évoqués qu'à l'issue de l'analyse, dans une section sur les explications probables de ce mode de différenciation. Une analyse plus complète exigerait de détailler finement les mécanismes par lesquels l'organisation du travail et la régulation de l'emploi contribuent à la dispersion non-aléatoire des individus dans l'espace hiérarchisé des établissements.

La discipline : questions de généralisation

Les analyses de cette première partie portent sur un terrain d'enquête limité aux sciences humaines et sociales. Par conséquent, la considération des résultats renvoie à la question de leur généralisation : les processus de différenciation fonctionnelle, statutaire et institutionnelle transcendent-ils les différences disciplinaires ? L'analyse de données d'envergure nationale couvrant tous les champs disciplinaires confirme que ces trois processus ne sont pas des tropismes des sciences humaines et sociales. Il est en revanche difficile de savoir si des modes de différenciation supplémentaires interviennent dans des disciplines où les équipements scientifiques sont onéreux (physique, biologie), dans des disciplines fortement ancrées dans la pratique professionnelle (droit, gestion, médecine), ou dans des disciplines dont la recherche est facilement commercialisable (nanosciences, biologie moléculaire). Ce problème de généralisation concerne moins la seconde partie de cette thèse, qui décrit le développement de nouvelles pratiques de contrôle du travail et d'individualisation des carrières au sein des établissements. Les façons dont ces nouvelles pratiques affectent le

processus de différenciation des carrières selon les disciplines ne sera pas abordé. Seule une enquête portant sur un plus vaste spectre de disciplines permettrait d'estimer le poids de cette source potentielle de variabilité de l'économie du travail.

Le cas britannique en perspective

Il reste à mettre en perspective internationale l'analyse de cette première partie. La différenciation fonctionnelle peut apparaître avec la même vigueur dans des pays, comme les États-Unis, où la modulation de service est pratique courante, et où les postes monovalents sont présents en grande quantité sur le marché des emplois permanents. Une différenciation statutaire aussi spectaculaire qu'au Royaume-Uni peut sans doute s'observer dans des contextes nationaux où les salaires sont peu encadrés, où les réglementations concernant l'usage du contrat de travail court sont peu contraignantes, et où le financement de la recherche par projets est assez important pour conférer au porteur du projet un pouvoir de « négociabilité » important. Là encore, les États-Unis semblent réunir toutes ces conditions, mais des pays comme l'Australie ou les Pays-Bas également. Enfin, la différenciation institutionnelle ne peut apparaître que dans des systèmes d'enseignement supérieur fortement stratifiés. Encore une fois, les États-Unis, modèle parmi les modèles de la hiérarchie des institutions, est un terrain privilégié pour ce mode de différenciation. Les pays qui, comme la France, ont choisi de réguler l'emploi universitaire par un fort système de titularisation fondé sur des catégories statutaires aux fonctions quasi-fixes, et où la hiérarchie des établissements est moindre sont probablement des espaces où ces trois modes de différenciation sont plus limités.

La tendance générale vers laquelle s'est dirigée l'économie du travail universitaire au Royaume-Uni sur les trente dernières années est celle d'une affirmation de ses principes de différenciation. Les chapitres de la première partie ont mis en évidence une tendance de renforcement des différenciations fonctionnelle et statutaire et un maintien de la différenciation institutionnelle. Comment expliquer ce renforcement ? Seule l'analyse du processus de redéfinition de l'économie du travail universitaire permet de comprendre cette évolution. C'est à cette tâche que s'attelle la seconde partie.

**Deuxième partie : La construction politique et
organisationnelle d'une nouvelle économie du
travail**

J'ai montré en première partie qu'Altham et Buckley, deux établissements pourtant différents à maints égards, sont insérés dans une même économie du travail universitaire. Celle-ci se caractérise par trois modes de différenciation, que j'ai appelés différenciation fonctionnelle, différenciation statutaire et différenciation institutionnelle. Enfin, j'ai montré que les évolutions observables sur les quarante dernières années suggéraient un renforcement des deux premiers modes de différenciation, et une persistance du troisième mode.

L'objet, à présent, est d'expliquer les raisons de cette évolution de l'économie du travail universitaire vers un modèle davantage basé sur la différenciation professionnelle. Je traiterai cette question en décrivant la genèse et l'institutionnalisation de pratiques de régulation du travail et de l'emploi universitaires qui ont contribué à accentuer la différenciation des carrières.

Concernant la différenciation fonctionnelle, il s'agira d'identifier les raisons de l'augmentation de la division du travail, aussi bien dans les emplois temporaires que permanents. On a vu dans le chapitre I que la division du travail au sein de la main d'œuvre temporaire répondait essentiellement à un mécanisme d'offre des postes. Il reste donc à élucider les raisons pour lesquelles les établissements ont de plus en plus fréquemment recours à ce type de postes. Quant à la division du travail au sein de la main d'œuvre permanente, on a vu qu'elle était d'une part liée au système de carrières, et plus précisément à la nomenclature des grades et des fonctions, et d'autre part, à des dispositifs institutionnels qui facilitent les transitions vers la monovalence, tels que le RAE, la modulation de service ou le *buy-out*. On s'attachera à décrire la mise en place de ces dispositifs et à en éclairer les usages et les effets.

Concernant la différenciation statutaire, deux phénomènes sont à expliquer : la création d'une élite statutaire et le développement de la pré-permanence. L'existence de l'élite statutaire, nous l'avons vu en chapitre II, présuppose une série de conditions : la possibilité de recourir à la mobilité externe, la possibilité de *buy-out*, et la présence du RAE et de la recherche sur projets qui incitent les employeurs à considérer la « valeur » de certains universitaires à l'aune de leur capital scientifique ou économique incorporé. Quant au développement de la pré-permanence, il demande à comprendre les raisons du recours croissant à l'emploi temporaire par les établissements.

Enfin, la persistance de la différenciation institutionnelle suite à l'unification des deux secteurs polytechnique et universitaire demande de revenir sur l'évolution des pratiques de mobilité (notamment la façon dont les établissements articulent recrutement et promotions) et sur celle des conditions de travail, qui déterminent de façon probabiliste les chances de constitution d'un profil « recrutable » par des universités réputées. Il s'agit également de saisir le rôle qu'a pu avoir le RAE, en tant qu'il entre en jeu dans la stratification de l'enseignement supérieur. On tâchera enfin de comprendre le sens d'un mouvement apparemment contradictoire : la convergence des pratiques de gestion du personnel dans les universités et le maintien de la différenciation institutionnelle.

Une observation « au ras du sol »

Les politiques d'enseignement supérieur ont déclenché d'importantes transformations organisationnelles, comme l'autonomie des *polytechnics*, le financement à travers le RAE ou l'abolition de la *tenure*, et ont, par l'intermédiaire des agences gouvernementales, incité les universités à adopter des pratiques nouvelles. Je m'attacherai à décrire les multiples modalités de mise en œuvre de ces politiques publiques à Altham et à Buckley. Les transformations de l'économie du travail se rapportent à l'action d'acteurs collectifs ou individuels aux niveaux national (associations d'employeurs universitaires œuvrant pour l'introduction d'outils de la gestion des ressources humaines, syndicats universitaires luttant contre la précarisation) mais aussi local (politiques d'emploi propres à l'établissement, mise en place de dispositifs de mesure des temps de travail dans un département suite à l'initiative de son directeur, etc).

J'ai privilégié une optique consistant à suivre le changement au plus près de la pratique, c'est-à-dire à l'échelle de l'établissement. Cette approche « au ras du sol » a l'avantage d'éclairer les interactions entre les différentes parties prenantes à différents niveaux (national, local, individuel) et dans divers espaces (politique, juridique, organisationnel, professionnel). Elle permet en outre de saisir l'action des politiques publiques non pas comme un effet mécanique, mais comme une source de changement parmi d'autres.

J'ai eu recours à deux types de données : les archives institutionnelles d'Altham et de Buckley, et une série d'entretiens rétrospectifs avec des acteurs engagés dans les transformations des pratiques sur les quarante dernières années. Ces données éclairent le

changement tel qu'il s'effectue en aval des politiques publiques, là où les textes juridiques, les obligations et les incitations prennent corps dans les pratiques.

Qui gouverne l'économie du travail universitaire ?

Les universitaires ont longtemps été considérés comme un exemple de profession fortement auto-régulée : en tant que ses membres détiennent le monopole des décisions de recrutements et de promotions, on a supposé qu'ils contrôlent leur marché du travail. Des travaux récents de sociologie des groupes professionnels invitent à considérer avec circonspection ce type d'affirmation. Dans de nombreux secteurs d'emploi, des politiques hétéronomes de gestion de la main d'œuvre, souvent qualifiées de « managériales », déstabilisent ce modèle de profession auto-régulée. Les universitaires n'échappent pas à cette tendance. Les réformes inspirées des recettes du *New Public Management* ont incité les universités à adopter le profil d'organisations formelles (Musselin 2007a), à se doter de services fonctionnels similaires à ceux des firmes (Krücken et Meier 2006; Furedi 2002; Farnham 1999), et à mettre en place des dispositifs d'évaluation des activités d'enseignement et de recherche (Wilson 1991; Townley 1997).

Traditionnellement, les politiques d'emploi des universités et des *polytechnics* sont du ressort de commissions spéciales des instances de décisions (*Board of Governors* pour les *polytechnics*, *Council* pour les universités), fortement influencées par la profession universitaire. Toutefois, en marge de ces instances, de nouveaux services sont apparus depuis une trentaine d'années et ont appelé de nouveaux types de professionnels à rejoindre les rangs grossissants des employés non-académiques de l'enseignement supérieur. Certaines de ces unités se sont considérablement développées, à l'instar de la fonction Personnel. Auparavant essentiellement consacrée à l'administration des fiches de paye et des contrats de travail, cette fonction limitée à quelques employés peu qualifiés s'est métamorphosée en département des ressources humaines aux effectifs élargis et au rôle stratégique établi. D'autres services se sont également créés de toutes pièces, comme les unités de formation des universitaires (*staff training units*).

J'envisagerai le rôle d'agent de transformation de l'économie du travail que ces acteurs ont pu avoir, sans pour autant négliger le rôle, parfois important et souvent ambigu, des universitaires eux-mêmes, notamment à travers l'action de leurs syndicats.

Les étapes de l'analyse

Les trois chapitres de cette seconde partie abordent la question de la redéfinition de l'économie du travail à partir d'angles différents.

Le *chapitre IV* expose les grandes étapes de l'évolution de la prise en charge organisationnelle du personnel à Altham et à Buckley et les replace dans le contexte changeant du secteur de l'enseignement supérieur britannique. Avant les lois d'autonomie des *polytechnics* (1988) et d'unification sectorielle (1992), les *polytechnics* ne disposaient pas de la compétence de l'administration de leur personnel, contrairement aux universités. Se pose alors la question de la convergence des pratiques de la fonction Personnel dans ces deux types d'établissement : les *polytechnics* devenus autonomes et employeurs de leur main d'œuvre se sont-ils rapprochés des universités ou ont-ils mis en place d'autres formes de gestion du personnel ? Cette question sera traitée à l'aune des débats actuels sur l'action publique néomanagériale (Le Galès et Scott 2008; Naidoo 2008) et sur la transformation des universités en organisations (Krücken et Meier 2006; Musselin 2007a).

Le *chapitre V*, décrit comment le développement d'outils dont disposent les services administratifs et managériaux d'Altham et de Buckley leur permet de cadrer l'emploi universitaire et d'avoir prise sur les processus de différenciation fonctionnelle, statutaire et, dans une moindre mesure, institutionnelle. Il documente l'apparition de nouvelles techniques de gestion du personnel et de régulation des activités productives ayant pour effets d'affirmer l'encastrement organisationnel des carrières et le contrôle du travail universitaire. Il développe également une réflexion sur la question du contrôle professionnel dans un contexte où s'articulent, non sans tensions, gestion paritaire des carrières et formes de contrôle organisationnel. Les résultats de ce chapitre sont mis en rapport avec des travaux sur la transformation du lien entre la profession académique et l'université (Clark 1987a; Farnham 1999; Townley 1997) et sur le contrôle organisationnel des relations d'emploi (Baron, Jennings, et Dobbin 1988) et de la masse salariale (Bezes 2005).

Le *chapitre VI* porte sur la redéfinition des tâches légitimes du travail universitaire et la recomposition de la hiérarchie des différentes activités du métier. Il met en évidence les effets induits du *Research Assessment Exercise* qui, saisi par les universités, est instrumentalisé pour orienter les comportements et les préférences des individus. L'objectivation des

incidences du RAE sur les modes de valorisation des activités amène à reconsidérer les théories interactionnistes essentiellement fondées sur le rôle des interactions interindividuelles dans le « drame social du travail » (Hughes 1996b) ou entre segments (Bucher et Strauss 1961), pour leur adjoindre une approche sensible à la puissance des instruments de gouvernement à distance (Bezes et al. 2011; Lascoumes et Le Galès 2004).

Cette seconde partie permet ainsi de mettre en relation les transformations historiques de l'économie du travail avec l'évolution des pratiques de gestion du personnel au niveau des établissements. Ce travail, repris de manière synthétique dans la conclusion de cette seconde partie, permet ainsi de conclure quant aux formes dans lesquelles les réformes initiées par les gouvernements successifs se sont déclinées au niveau local. Je tâcherai de clarifier les implications des transformations des pratiques de gestion du personnel sur le modèle économique de régulation de la main d'œuvre dans les établissements, ce qui m'amènera à réinterroger le concept de marché interne du travail.

Chapitre IV : De l'administration des postes à la gestion des carrières : la « modernisation » de la fonction Personnel

« *Any academics who think their university and all its elements revolve around them may have to prepare for a cosmic shift.* » (John Morgan, « *A starring role beckons* », *Times Higher Education Supplement*, 14 avril 2011)

Le « *cosmic shift* » dont parle ce journaliste s'est déjà produit. Altham et Buckley assument aujourd'hui un rôle d'employeur à bien des égards similaire à celui d'une firme privée : elles définissent elles-mêmes la quasi-totalité de leur politique d'emploi, sont équipées d'un « *HR Department* » qui décline une vision « moderne » de la gestion du personnel, et ont institutionnalisé des pratiques d'évaluation individuelle. Pourtant, trente ans auparavant, Altham n'avait aucune prise sur les carrières de son personnel, puisque la compétence revenait à l'autorité publique locale du *Borough Council*, dont le rôle était essentiellement administratif. Quant à Buckley, si elle avait la responsabilité administrative et juridique de ses employés, parler de « gestion » pour qualifier ses actions serait un anachronisme : jusque dans les années 1980, cette fonction revenait à deux minuscules sous-unités hébergées par les services de la direction des études (*Registry*) et des finances, et dont le travail consistait principalement à tenir à jour les dossiers du personnel et les fiches de paie.

La montée en puissance considérable des pratiques modernes de gestion du personnel dans les universités britanniques reste un phénomène peu étudié. L'actualité universitaire le laisse également dans l'ombre de débats plus spectaculaires, comme ceux autour du RAE ou de la précarité des jeunes chercheurs. Le silence des syndicats universitaires est également énigmatique. N'y a-t-il donc eu aucun conflit, aucune opposition au développement de ces pratiques ? Quels acteurs ont été à l'origine de ce développement ? Procède-t-il d'actions délibérées ou de conséquences non anticipées ? S'agit-il d'une dynamique impulsée, voire imposée, « de l'extérieur », ou répond-elle à des contingences locales ? La forme institutionnelle actuelle de la fonction Personnel¹⁶⁴ est également source d'étonnement.

¹⁶⁴ Une précision sur les termes utilisés s'impose. Au cours des quarante dernières années se sont succédées plusieurs expressions pour désigner les unités fonctionnelles en charge de la gestion du personnel : « *Personnel office* », « *Personnel services* », « *Personnel department* », « *Human*

Altham et Buckley, qui disposent d'une autonomie considérable dans leur gouvernance et dans leur stratégie d'établissement, n'ont pas développé des formes institutionnelles diversifiées. C'est le contraire qui s'est produit : les deux établissements ont progressivement adopté un rôle d'employeur en grande partie calqué sur le modèle de la firme privée. Comment explique-t-on cette évolution parallèle ?

L'analyse des cas d'Altham et de Buckley permet d'illustrer la diffusion de pratiques similaires dans des universités de réputation pourtant différentes et qui n'entretiennent pas de liens étroits pouvant expliquer qu'elles collaborent ou se copient directement. Si l'on considère l'ensemble des universités comme un champ, cette analyse donne à voir un phénomène d'isomorphisme institutionnel (DiMaggio et Powell 1983) qu'il s'agit d'expliquer.

Le développement de la fonction Personnel : dynamiques exogènes et endogènes

Si l'on suit les pistes proposées par P. DiMaggio et W. Powell (1983) dans leur essai sur l'isomorphisme organisationnel¹⁶⁵, le développement de la fonction Personnel peut résulter de trois processus : l'*isomorphisme coercitif* exercé par l'action publique, l'*isomorphisme mimétique* auquel ont recours les organisations devant des situations marquées par l'incertitude, et l'*isomorphisme normatif*, porté par les visées professionnalisantes de certains groupes d'employés ou d'experts.

On connaît bien, grâce à la littérature spécialisée, une partie des dynamiques exogènes expliquant le développement d'unités administratives et managériales dans les universités : essor de la redevabilité (*accountability*), programmes de financement des agences publiques, etc. (Shattock 2006; Parker et Jary 1995). Ces travaux invitent à prendre en compte la variété des actions incitatives ou dissuasives des politiques publiques, mais se restreignent à la seule dimension coercitive de l'isomorphisme. Je me suis pour ma part intéressé à l'influence des

ressources department ». Quand je parlerai de cette fonction en général, j'utiliserai l'expression « fonction Personnel », qui est celle utilisée par l'historien J. Fombonne (2001), et qui me semble plus générique car moins liée à une époque particulière que les expressions citées plus haut. C'est bien la fonction Personnel, au départ équipe administrative au périmètre d'action essentiellement bureaucratique, qui deviendra par la suite le service de gestion des carrières aujourd'hui appelé « *HR department* ».

¹⁶⁵ L'isomorphisme est défini comme « a constraining process that forces one unit in a population to resemble other units that face the same set of environmental conditions » (Di Maggio et Powell, 1983, p.149, reformulant une définition attribuée à Hawley, 1968).

discours modernisateurs de la gestion des ressources humaines (GRH)¹⁶⁶ et à leur capacité à induire un processus d'isomorphisme normatif. En effet, l'essor considérable dont la fonction Personnel fait l'objet, aussi bien dans les secteurs publics (Buisson-Fenet 2009) que privés (Dobbin et al. 1993; Baron, Dobbin, et Jennings 1986), suggère d'explorer les façons dont la légitimité est défendue à travers des discours justificatifs¹⁶⁷, des théories et des concepts ésotériques¹⁶⁸, et des pratiques¹⁶⁹ en rupture avec le passé.

Le dépouillement d'archives révèle également l'existence de dynamiques endogènes plus propres à l'histoire de chaque établissement. J'ai tenté de restituer le rôle d'événements contingents, (comme les stratégies spécifiques mobilisées dans la conclusion d'accords locaux) ou de conditions spécifiques locales (comme l'état du rapport de forces entre antennes syndicales et direction de l'université). Des travaux suggèrent également de regarder les dynamiques d'institutionnalisation d'activités administratives nouvelles à l'échelle organisationnelle. Une fois installées, ces activités peuvent vite devenir des rouages administratifs incontournables (Bezes et Join-Lambert 2010), être défendues par les employés qui y sont affectés (DiMaggio et Powell 1983, p.150) ou devenir des sources de légitimité pour certaines catégories de professionnels (DiMaggio et Powell 1983, p.152). Je m'attacherai à rendre compte de ces phénomènes de non-retour dans le développement des activités liées à la gestion du personnel et des carrières académiques.

Approche : derrière le triangle de Clark, l'organisation

Il n'est pas rare que les observateurs des transformations contemporaines de la société britannique s'étonnent de la montée en puissance de mécanismes de régulation par le marché

¹⁶⁶ Lorsque je parlerai de « gestion des ressources humaines » (GRH), je ferai référence à la vague de « modernisation » qui vise la fonction Personnel, et qui se retrouve dans les discours normatifs des experts en gestion du personnel, dans les revues les manuels spécialisées, etc. Il serait un leurre de considérer la GRH comme une doctrine unifiée et stable dans le temps (Guérin, Pigeyre, et Gilbert 2009). Comme le souligne L. Bereni, l'espace professionnel de la GRH est, comme beaucoup de groupes sociaux, traversé par des « clivages » et des « luttes » (Musselin et al. 2011, p.199). Toutefois, il se rassemble autour d'une culture professionnelle dominante, fondée sur les idées de « modernisation », de rôle « stratégique » et d'attitude « proactive » (Kaufman 2007; Guérin, Pigeyre, et Gilbert 2009, p.106; Wright 2008).

¹⁶⁷ Que l'on pense par exemple au rôle important des discours autour de l'égalité des chances (Dobbin et al. 1993) ou à celui de la rhétorique de la « modernisation » (Biland 2009).

¹⁶⁸ Voir Abbott (1988a).

¹⁶⁹ On peut citer par exemple la gestion par les indicateurs et les tableaux de bord (Hood 2006).

dans tous les secteurs, y compris les secteurs publics (Le Galès et Scott 2008, pp.301-303). Cette évolution de l'action publique est en partie attribuable à l'adoption de préceptes issus du *New Public Management* au cours des années 1980 et 1990. L'enseignement supérieur britannique, également touché par cette tendance, fait l'objet de nombreuses tentatives de conceptualisation de la nature des changements intervenus. L'une des plus courantes évoque un glissement (*shift*) de pouvoir en direction de l'« État » et du « marché » aux dépens de la « profession » (Henkel 2000, p.47; Kogan et Hanney 2000, p.55; Enders 2001, p.8). L'enseignement supérieur ne serait alors plus gouverné par la « communauté » de pairs de la profession académique, mais par un État qui, loin de perdre du pouvoir au fur et à mesure qu'il introduit des mécanismes de marché, parvient par ce moyen à accroître son contrôle sur les activités des universités (Naidoo 2008; Le Galès et Scott 2008).

Qu'il se formule dans les termes du « triangle de coordination » (État – marché – profession) de Clark (1983)¹⁷⁰ ou dans des catégories webériennes, ce cadre conceptuel laisse dans l'ombre un autre idéal-type : l'organisation. Or, l'autre manière de conceptualiser les transformations profondes de l'enseignement supérieur britannique a précisément consisté à mettre l'accent sur les transformations organisationnelles de l'université. Une littérature internationale s'est engagée dans cette voie (Krücken et Meier 2006; Musselin 2007a; De Boer, Enders, et Leisyte 2007) et a développé l'argument selon lequel les universités s'apparenteraient de plus en plus à des organisations « normales ». Depuis une trentaine d'années, les établissements sont devenus des cibles potentielles d'application de recettes managériales et de modèles de fonctionnement issus de l'univers des firmes privées. De manière générale, ces transformations s'accompagnent d'un gain d'autonomie des universités et d'une redéfinition identitaire comme « *corporate actor* » (De Boer, Enders, et Leisyte 2007, p.43).

Souvent étudiées de manière séparée, ces deux grandes tendances sont pourtant concomitantes. Concernant le cas britannique, les études sur les nouvelles formes de l'action publique et les orientations idéologiques des politiques d'enseignement supérieur ne manquent

¹⁷⁰ B. Clark a donné plus de place à l'organisation dans des travaux plus récents (1998).

pas¹⁷¹. En revanche, la transformation organisationnelle des universités et des *polytechnics* représente un terrain à peu près vierge de toute investigation¹⁷².

Dans ce chapitre, le développement de la fonction Personnel dans l'enseignement supérieur britannique est traité au regard de ce double processus. Ce phénomène est en effet à la fois emblématique des transformations organisationnelles des universités (adoption de modèles organisationnels issus du privé) et des nouvelles formes d'action publique basées sur la mise en concurrence (ici, des employeurs).

Sources et données

Pour écrire ce chapitre, j'ai eu principalement recours au dépouillement des archives institutionnelles d'Altham et de Buckley. D'autres sources écrites ont été mobilisées pour combler certains manques d'informations. Dans le registre des sources primaires, j'ai eu accès à un volume important de documentation interne des universités non versée au service des archives mais rendue disponible sur le terrain, sur les réseaux intranet auquel j'ai parfois pu accéder, et sur les sites internet des établissements. Quelques sources secondaires ont été utilisées pour resituer les dynamiques locales dans les évolutions à l'échelle nationale. Il s'agit essentiellement de travaux historiques sur les réformes contemporaines de l'enseignement supérieur britannique (Pratt 1997; Shattock 1994; Kogan et Hanney 2000; Farnham 1999). Enfin, j'ai pu mener une série d'entretiens avec des acteurs des changements organisationnels : directeurs et managers des services Personnel, représentants syndicaux, directeurs de département. Muni de ces témoignages, j'ai pu apporter des éléments complémentaires, de surcroît révélateurs de la façon dont ont été vécues (ou dont sont vécues rétrospectivement) les évolutions organisationnelles à Altham et à Buckley.

Ce chapitre est organisé en quatre sections. Au préalable, il est nécessaire de clarifier les conséquences formelles de l'unification des secteurs universitaire et polytechnique sur les modes de régulation professionnelle des universitaires. La seconde section décrit les évolutions de la prise en charge organisationnelle du personnel académique à Altham et à

¹⁷¹ L'histoire récente des politiques d'enseignement supérieur du Royaume-Uni a fait l'objet d'études centrées sur des secteurs ou des périodes spécifiques (Shattock 1994; Pratt 1997; Kogan et Hanney 2000; Naidoo 2008; Deer 2003; Henkel 2000).

¹⁷² Citons tout de même l'étude fameuse de B. Clark (1998) sur la constitution d'universités « entrepreneuriales », où il décrit, non sans enthousiasme, les trajectoires organisationnelles d'universités européennes, dont celle de Warwick, située près de Coventry, en Angleterre.

Buckley. Cette reconstitution permet de déceler, au-delà des différences entre les trajectoires des deux établissements, des tendances communes (troisième section). On pourra ainsi, en conclusion, revenir sur les forces isomorphiques qui, en l'espace de quarante ans, ont fait converger des pratiques locales contrastées vers un même modèle de gestion des carrières.

A) L'unification de l'enseignement supérieur : vers une régulation professionnelle commune ?

L'unification du système d'enseignement supérieur britannique s'opère par l'intermédiaire de deux lois, celle de 1988 (« *Education Reform Act* ») qui autonomise les *polytechnics* des *Borough Councils*, leur tutelle administrative locale, et celle de 1992 (« *Further and Higher Education Act* ») qui permet aux *polytechnics* de devenir universités, et qui assujettit l'ensemble des établissements à une politique commune.

1) Le système binaire : deux modèles d'emploi académique bien distincts

S'il est un trait saillant de l'organisation de la profession académique britannique entre 1966 et 1992, c'est certainement la séparation tranchée entre deux systèmes d'emplois, reflétant le système binaire d'enseignement supérieur en vigueur à cette période. Les enseignants des *polytechnics* sont employés par les autorités locales (*Borough Councils*) qui administrent les dossiers du personnel. Nombre de ces employés entretiennent des liens étroits avec les milieux industriels, et certains y développent des activités de conseil ou d'expertise. Leur principale mission dans le *polytechnic* est de former des jeunes professionnels, la recherche constituant une activité secondaire, voire optionnelle (Pratt 1997, pp.183-184)

Les universitaires, quant à eux, sont des employés de leur établissement¹⁷³. Ils jouissent de conditions de travail plus attractives (salaires plus élevés, taux d'encadrement plus faible, etc.) et d'un statut social plus élevé (P. Scott 1983; Halsey 1992). Leur principal mandat est d'enseigner, et si la recherche est davantage une activité considérée comme annexe, elle s'impose progressivement comme une dimension incontournable du travail universitaire.

¹⁷³ Rappelons que les universités du Royaume-Uni n'ont jamais connu de phase de fonctionnariat, comme en Allemagne ou en France. Leur main d'œuvre académique a traditionnellement été employée par l'université.

Deux modalités d'emploi fondamentales sont communes aux académiques des universités et des *polytechnics* : tous sont salariés sur des emplois de droit privé, et la détermination des grilles de rémunération (*salary scales*) s'effectue par la voie de négociations collectives sectorielles entre représentants des employeurs et syndicats académiques. Mais au-delà de ces deux points formels, la régulation des carrières académiques varie fortement selon le secteur : la nomenclature des grades et des fonctions, ainsi que les instances paritaires de concertation sont distinctes. En termes de salaires, les échelles sont totalement décorrélées, comme le montrent les chiffres de 1968 : les salaires universitaires s'échelonnent entre £ 1400 et £ 3500, tandis que le spectre des salaires des polytechnics est plus étroit : £ 2000 - £ 2800 (Robinson, 1968, cité dans Pratt, 1997, p.190). Enfin, les conditions d'emploi des universitaires, inscrites dans les statuts des universités, leur confère la *tenure* (garantie de l'emploi à vie), privilège dont ne bénéficient pas leurs homologues des *polytechnics*.

Cette esquisse des profils et des statuts de ces deux catégories de personnel académique reflète donc la forte dualité du système d'enseignement supérieur. Il est à ce titre difficile de parler d'un marché de l'emploi académique, tant ces deux systèmes d'emploi sont régulés différemment. L'élimination du clivage sectoriel (*binary line*) en 1992 placera tous ces établissements et leurs employés dans un système d'emploi unifié.

2) Après l'unification sectorielle, une convergence progressive des systèmes d'emploi académique

L'unification de l'enseignement supérieur britannique par la loi de 1992 n'est pas un événement politique isolé. Il s'articule avec un ensemble de réformes et d'orientations bien particulières. La politique d'austérité budgétaire du gouvernement de Margaret Thatcher durant les années 1980, suivie de l'application de réformes inspirées du *New Public Management* durant les années Major puis Blair, met en scène une nouvelle figure de l'État : un État entrepreneur qui réorganise l'ensemble du secteur (Deer 2004). Les années 1980 et 1990, qui voient venir de nouvelles injonctions (restrictions budgétaires, obligations de rendre des comptes) sont vécues par les établissements comme une période de tensions. Les universités sont incitées (ou contraintes) à développer de nouvelles politiques internes (*Equal Opportunities Policy, Widening Participation, audit, etc.*), dont le corollaire est la création de nouvelles procédures et de nouveaux services administratifs.

Les *polytechnics* sont gouvernés de près par les autorités publiques locales et ont un pouvoir de décision limité en principe aux questions académiques (« *academic-related matters* »). Tout cela va changer au tournant des années 1990. Entre 1988 et 1989, avec le divorce formel avec les autorités locales, les *polytechnics* deviennent des entités légales autonomes sous le nom de *Corporations*. L'administration du personnel académique du secteur est cédée par les autorités locales pour être relocalisée au niveau des établissements¹⁷⁴. Ce changement est effectif en un temps record : dès 1989, la quasi-totalité de l'emploi académique dans l'enseignement supérieur britannique est régulé par les établissements¹⁷⁵. Cette révolution organisationnelle a comme seconde conséquence une soudaine confrontation avec la redevabilité (*accountability*) : désormais autonomes, les *polytechnics* sont tenus de répondre à l'obligation de rendre compte de leurs activités et de leurs résultats, et doivent développer une partie de leurs services administratifs, dont celui en charge de l'administration du personnel. Ainsi, en même temps qu'elle se concentre au niveau des établissements, la fonction Personnel s'élargit de façon notable.

Cet élargissement, qui s'observe aussi dans les universités, est également le produit de deux évolutions parallèles. La première concerne le droit du travail¹⁷⁶ qui impose aux employeurs de tous les secteurs de développer de nouvelles réglementations en interne. Les universités, en tant qu'organisations responsables de leurs employés, sont également touchées. La seconde évolution est celle d'une attention croissante des politiques d'enseignement supérieur au personnel académique, qui se traduit par une régulation renforcée, un suivi statistique de la démographie académique plus outillé, et surtout des programmes de financement des agences publiques à l'intention des services du personnel des établissements pour qu'ils se développent et se « modernisent »¹⁷⁷.

¹⁷⁴ À ma connaissance, il n'y a pas eu de travaux sur les façons dont les autorités locales ont vécu cette expropriation de compétences. Les archives ne m'ont pas donné d'indice à ce sujet.

¹⁷⁵ À l'exception des rares emplois académiques au sein des *Higher Education Colleges*, qui représentent en 2005/06 7 % de la main d'œuvre (Locke 2008, p.91).

¹⁷⁶ Pour ne citer qu'un exemple, le *Employment Rights Act* de 1996, réforme majeure du droit du travail britannique contemporain, a entraîné une refonte de la régulation juridique de l'emploi et l'inclusion de nouvelles règles.

¹⁷⁷ On peut citer le vaste programme de l'agence HEFCE « *Rewarding and developing staff initiative* » visant à encourager les fonctions Personnel à développer un rôle stratégique.

Ce rapprochement est donc déjà initié au moment où est conclue la loi d'abolition du système binaire de 1992. L'unification sectorielle permettra de le poursuivre à un rythme accéléré. Le troisième cycle du *Research Assessment Exercise* inclut les *ex-polytechnics*, qui entrent pour la première fois en concurrence avec les universités « pré-1992 » pour le financement de la recherche. Quelques années plus tard, les deux types d'établissements sont placés sous le contrôle d'une agence commune, les *Higher Education Funding Councils*, tandis qu'est dissous *Polytechnics and Colleges Funding Council*.

Enfin, la structure des relations professionnelles suit une logique de convergence qui est également antérieure à 1992. Tout d'abord, la *tenure*, dont bénéficiaient le personnel académique des universités, est abolie par la loi de 1988, éliminant ainsi une différence statutaire majeure entre les deux systèmes d'emploi (Court 1998, p.771). Puis, suite à l'unification, s'établit progressivement un système harmonisé des statuts et des modalités d'emploi pour tous le personnel académique de l'enseignement supérieur. Les employés des universités et des *polytechnics*, auparavant assujettis à différents régimes de retraite, différentes modalités d'emploi, différents contrats de travail, différentes instances paritaires de concertation et différentes grilles salariales, sont, quelques années après l'unification, rassemblés sous un même statut et sujets aux mêmes conditions. Certaines réformes à l'origine de cette convergence, comme la réforme des contrats de travail des employés des *polytechnics*, ne deviennent effectives qu'après plusieurs années de contestation et de négociations. Néanmoins, vingt ans après la loi d'unification, seulement quelques détails du système d'emploi binaire persistent, tel le grade de « *principal lecturer* », propre aux *polytechnics*, qui continue de figurer dans la hiérarchie des grades des universités « post-1992 ».

L'unification des deux systèmes d'emploi, si elle n'est pas totale, est, au moins sur le plan formel, un fait majeur de l'histoire récente de la profession académique au Royaume-Uni. Elle s'accompagne d'une convergence plus partielle, mais non moins significative, des profils professionnels. Les nouvelles générations d'employés des *polytechnics*, aux qualifications plus académiques et plus élevées, dédient une part plus importante de leur travail aux activités de recherche, et sont moins liées aux milieux industriels et commerciaux que les générations précédentes (Pratt 1997, p.201).

Cette histoire, les archives d'Altham et de Buckley l'éclairent sous l'angle de ceux qui l'ont vécue. Que donne à voir leur dépouillement ? Offre-t-il une vision différente de cette convergence ? Ce rapprochement a-t-il été vécu de la même manière à Altham et à Buckley ? La section qui suit décrit comment ont évolué les modes de prise en charge organisationnelle du personnel académique dans ces deux établissements, et permet de comprendre pourquoi, au moment de l'enquête, les deux systèmes de « gestion des ressources humaines » étaient très similaires.

B) Les métamorphoses de la prise en charge organisationnelle du personnel académique

Au tournant des années 1960-70, en pleine période d'expansion des études supérieures, sont créés *Altham Polytechnic* et *The University of Buckley*. On recense, pour l'année scolaire 1969/70, respectivement 321 et 240 employés académiques. La prise en charge administrative de ce personnel est localisée de manière différente : à Buckley, la fonction est assurée par un petit service placé sous la férule de la scolarité (*Registry*), tandis qu'à Altham, c'est une unité externe à l'établissement, le *personnel service* du *Borough*, qui en est responsable. Nonobstant cette différence de localisation, le travail effectué par ces services est très similaire : on tient à jour les dossiers du personnel, on produit et distribue les fiches de paie, on rassemble les dossiers de recrutement. L'action organisationnelle de l'établissement – ou de sa tutelle dans le cas d'Altham – se limite à un travail bureaucratique d'« administration du personnel ».

Il faudra des dizaines d'années pour que l'on commence à parler de « gestion » du personnel, puis de « gestion des ressources humaines ». Il faudra que de nombreuses conditions soient réunies pour que l'idée de « gérer » les carrières des universitaires soit considérée comme allant de soi. Les sections qui suivent décrivent le double mouvement de la fonction Personnel : celui d'une concentration au niveau de l'établissement, et celui d'une montée en puissance. À travers la description des formes successives de la prise en charge organisationnelle du personnel académique à Altham et à Buckley depuis leur fondation, on tentera de comprendre comment une fonction administrative secondaire s'est métamorphosée en service managérial au rôle stratégique reconnu.

1) Altham : le choc du changement de statut, levier de l'institutionnalisation gestionnaire

Issu du regroupement de centres locaux de formation technique fondés à la fin du XIXe siècle, *Altham Polytechnic* est créé en 1970, soit quatre ans après la mise en place du système binaire d'enseignement supérieur. Comme tout *polytechnic*, l'établissement est placé sous la tutelle de l'autorité publique locale (*Borough Council*), à qui revient la fonction d'administration du personnel enseignant. Ce mode d'organisation sera éliminé par la loi *Education Reform Act* de 1988, qui fera du *polytechnic* une entité légale autonome, définie comme société à responsabilités limitées, et appelée « *Altham Polytechnic Higher Education Corporation* ».

Le passage à l'autonomie (*incorporation*), effectué dès 1989 entraîne un torrent d'événements. Il suscite la création précipitée d'une unité fonctionnelle propre pour assurer en interne la prise en charge administrative des employés. Ce service du personnel embryonnaire mettra peu de temps à revendiquer l'extension de ses prérogatives et à embrasser un modèle gestionnaire de la fonction Personnel.

En 1992, lorsque la sanction royale approuve le *Further and Higher Education Act*, la *Corporation* dépose une demande pour obtenir le statut d'université, qui lui est rapidement attribué. L'institution, rebaptisée « *Altham University* », se positionne alors dans le même espace de concurrence que la soixantaine d'universités qui préexistent à la loi d'abolition du système binaire. Ce changement n'a en revanche pas de conséquences importantes dans les façons d'administrer.

Deux dates ont été choisies pour périodiser la trajectoire de cet établissement. L'année 1989 correspond à l'*incorporation*, divorce formel avec la tutelle locale, qui confère au *polytechnic* un rôle d'employeur. La seconde date, 1998, correspond à l'arrivée d'un nouveau *Vice-Chancellor* porteur d'un projet ambitieux de réorientation de la politique de l'établissement, qui insiste notamment sur le développement des activités de recherche.

1970-1988 : La toute puissance du directeur

En 1970, lorsque le *polytechnic* est créé suite au regroupement de deux *technical colleges*, le *Borough Council*, qui était déjà responsable de l'administration du personnel des

deux établissements, conserve cette prérogative. La seule action que la tutelle effectue au moment de la création du *polytechnic* est la mise en commun des dossiers du personnel.

Entre 1970 et 1989, année du divorce formel entre le *polytechnic* et sa tutelle locale, l'administration et la direction de l'établissement font l'objet d'une division des responsabilités entre le *Board of Governors*¹⁷⁸ et le *Borough*. Cette situation non dénuée de tensions¹⁷⁹ suscite des revendications récurrentes visant à étendre les responsabilités du *polytechnic*. Il en va de même pour l'administration du personnel académique. Les opérations de sélection des candidats pour les postes vacants ou les opportunités de promotion se font suivant une logique où prime l'arbitraire. Les « instances » responsables de la nomination sont en effet constituées par les membres les plus puissants de l'établissement, et notamment le directeur du *polytechnic* qui, de nombreux indices l'indiquent, a généralement le dernier mot. L'autorité locale du *Borough* n'a aucune prise sur ces opérations, strictement confinées en interne. Son rôle se cantonne à l'administration des dossiers du personnel et à une supervision distante des opérations pour s'assurer que les pratiques de recrutement et de promotion respectent les procédures. Quant aux décisions relatives à l'ouverture d'un poste ou à sa reconduite à l'occasion d'un départ (retraite, mobilité ou décès), elles reviennent en principe au *Board of Governors*¹⁸⁰. Mais dans les faits, cette compétence est déléguée au directeur. Celui-ci détient ainsi la quasi-exclusivité du contrôle de l'affectation et du volume des postes. Les seules contraintes auxquelles il doit faire face sont les recommandations émises par l'autorité locale, notamment les considérations relatives à l'indicateur le plus couramment utilisé à l'époque : le taux d'encadrement (*student:staff ratio*).

L'autorité du directeur et de son aréopage de *Heads of Department* (pour la plupart des *principal lecturers*) est fortement contestée en 1985 lorsque trois enseignantes lancent une

¹⁷⁸ Pour rappel le *Board of Governors* est l'instance exécutive du *polytechnic*. Il comprend au maximum 24 membres, dont 20 représentants extérieurs, 2 membres du corps académique, un étudiant et le directeur.

¹⁷⁹ Le directeur d'Altham déclarera à la presse : « It is difficult to develop a national institution like a large polytechnic under the administration of a small borough. Although the Royal Borough of Altham has given us considerable support in the past it simply does not understand our problems of the future » (*Times Higher Education Supplement*, 21 avril 1972, coupure versée dans les archives d'Altham).

¹⁸⁰ Dans son ouvrage sur l'histoire des *polytechnics*, Pratt (1997) souligne qu'Altham fait figure d'exception par le niveau d'autonomie dont dispose l'établissement par rapport à sa tutelle administrative. Par exemple, le fait que le *Board of Governors* contrôle le processus d'affectation des postes est le résultat d'un accord local, ce qui n'est pas la norme dans le secteur.

procédure au *industrial tribunal*¹⁸¹ contre le *polytechnic*, accusé d'acte de discrimination. Elles dénoncent ainsi le monopole détenu par quelques membres masculins sur le processus d'attribution des promotions et somment l'établissement d'expliquer pourquoi elles, détentrices d'un PhD (fait encore rare à l'époque) ne sont pas promues alors que des collègues masculins non docteurs sont sélectionnés. Cette affaire, qui a vite des échos dans la presse locale, mène à un accord dont l'une des clauses contraint l'autorité locale à mettre en place une politique d'égalité des chances (*equal opportunities policy*). Si un changement a bien lieu, l'affaire ne remet pas fondamentalement en cause le pouvoir discrétionnaire du directeur sur les décisions de carrière.

1989-1998 : L'entrepreneuriat du service Personnel

Le passage au système unifié en 1992 aurait pu être retenu pour périodiser la trajectoire d'Altham. Seulement, il apparaît sans conséquence notable sur l'administration du personnel académique. Le bouleversement majeur intervient trois ans auparavant. L'année 1989, avec l'adoption du nouveau statut de *Higher Education Corporation*, s'avère bien plus décisive. En quelques mois, la compétence d'employeur est retirée du *Royal Borough* pour être relocalisée au *polytechnic*.

Ce changement de statut est peu anticipé : la décision d'autonomiser les *polytechnics* ne s'était manifestée que quelques mois auparavant avec la publication du *White Paper* de 1987. Il faut imaginer un établissement qui, devant la précipitation, tente d'opérer en un temps record une véritable entreprise de reconstitution organisationnelle. *Altham Polytechnic* se dote ainsi d'un nouveau service pour assurer la fonction Personnel, y affecte deux postes, et recrute dans la foulée deux personnes pour les occuper. Le *Board of Governors*, considérant le caractère exceptionnel de la situation, décide d'assigner au poste de responsable du service un statut de directeur adjoint. Ainsi, on recrute en 1988 Ms Billott¹⁸², une professionnelle de la gestion du personnel qui a exercé dans la fonction publique de santé (*National Health Service*). En vertu de son poste d'« *Assistant Director (Personnel)* », elle intègre l'équipe de direction de l'établissement¹⁸³.

¹⁸¹ Juridiction en charge des litiges entre employeurs et employés.

¹⁸² Pseudonyme.

¹⁸³ Ms Billott, que j'ai interviewée en 2010 (soit quatre ans après son départ en retraite), déclarera que cette décision était « very unusual at the time and still remains fairly unusual », mais que « the Board

Au niveau national, la situation n'est pas moins précipitée. On crée une instance représentative des employeurs du secteur, le *Polytechnic and College Employer's Forum* (PCEF), dont la ligne idéologique penche pour une réforme managériale des politiques d'emploi. À Altham, la nouvelle unité des « *Personnel Services* » adopte une conduite volontariste suivant résolument les principes managériaux préconisés par le PCEF. Dès ses premiers mois de service, Ms Billott lance un ambitieux programme de réformes visant à « moderniser » l'administration du personnel. Celui-ci prévoit entre autres la mise en place d'un système d'évaluation individuelle (*appraisal*), l'harmonisation des modalités d'emploi (*terms and conditions of employment*) et leur inscription dans un manuel unique (*staff handbook*).

Mais la véritable pierre angulaire de ce programme est la mise en place de nouveaux contrats de travail pour les employés académiques. Les modalités de ces « nouveaux contrats », à la fois dictées par le PCEF¹⁸⁴ et inspirées d'autres secteurs¹⁸⁵, introduisent des changements significatifs. Alors que les « anciens contrats », hérités de l'époque pré-binaire des *Technical Colleges*, n'indiquent presque rien sur le contenu du travail académique¹⁸⁶, les « nouveaux » formalisent les missions confiées à l'employé, les heures de travail allouées pour ces tâches, ainsi qu'un certain nombre de modalités d'emploi.

L'idée de faire passer l'ensemble du personnel enseignant sur ces nouveaux contrats suscite dans tout le secteur polytechnique une vive opposition, provoquant un soulèvement sans précédent de l'action syndicale (Pratt 1997, p.196). À Altham, elle s'exprime avec une grande vigueur : très vite, un conflit social éclate entre la haute administration du *polytechnic*

of Governors said 'No, we think this is a critical appointment and has to be at the executive board level.' »

¹⁸⁴ Le PCEF a envoyé un modèle national de contrat de travail pour les *lecturers*, prêt-à-l'emploi, ainsi qu'un modèle de lettre que les directeurs de *polytechnics* pouvaient envoyer à l'ensemble des *lecturers* pour les convaincre d'accepter le nouveau contrat. Le PCEF est donc un véritable entrepreneur dans cet épisode.

¹⁸⁵ Ms Billott, à qui je demande comment elle est parvenue à rédiger ces contrats en si peu de temps, répond : « I had worked in other places, I had examples. So it's fairly easy to redraft an example. There were lots of examples that you could take and draft. »

¹⁸⁶ Voilà comment Ms Billott présente, lors de notre entretien, les « anciens contrats » : « it turned out that the contracts of employment for the academics was... said almost nothing. They sort of said: 'Well, you're going to work for us as an academic and we're going to pay you this'. And that was about it, really. There were no annual leave entitlements, there was nothing about how their work is governed, there was nothing about anything like that. [...] The old contract had no leave, no terms of conditions, really. It just said: 'You come and work as an academic and we pay you'. »

et les relais syndicaux locaux. Une campagne d'actions de résistance (grèves, boycotts de réunions) est menée contre ces contrats, « imposés sans concertation » et porteurs d'une « attaque à l'autonomie professionnelle et à la liberté de pensée » (*academic freedom*). On parle dans la presse locale de « factory-style contracts [...] appropriate for running Fords [...] but not appropriate to an academic institution »¹⁸⁷. Mais en 1991, après deux années de conflit et de négociations compliquées, les représentants des syndicats du personnel enseignant acceptent finalement les nouveaux contrats en contrepartie d'une augmentation de salaire¹⁸⁸. L'accord des antennes syndicales aura nécessité diverses opérations de négociations « en secret ». Ms Billott, la directrice du Personnel aujourd'hui en retraite, en parle en souriant : « we negotiated in secret. Because trade union reps did not want their members to know that we were having discussions. So we would meet in hotel rooms! [rires] »

Le gouvernement exige que l'ensemble des employés académiques du secteur polytechnique soient assujettis au nouveau contrat avant le 31 août 1992. Si la résistance collective se révèle importante, une fois les accords avec les antennes syndicales locales signés, les individus se soumettent finalement assez vite à l'injonction¹⁸⁹. Cette étape est vécue différemment selon les acteurs : les représentants syndicaux sont soucieux quant aux futures relations employés-management à Altham, tandis que l'équipe de direction du *polytechnic* y voit une occasion de célébrer une victoire :

« Despite the consumption of a fair amount of champagne, the agreement was a new beginning rather than the end of the process and it paved the way for local arrangements on a whole range of issues »

La victoire est en effet provisoire, puisque l'adoption des nouveaux contrats sera vite suivie de l'introduction d'un système d'évaluation individuelle (*appraisal*) en 1993 pour tous les membres du personnel académique, et d'un programme d'harmonisation des modalités d'emploi, consistant à faire converger le rapport salarial des employés académiques et des employés non-académiques. Comme pour la mise en place des nouveaux contrats, le service du personnel d'Altham n'agit pas seul lorsqu'il définit et met en œuvre son programme d'actions. Le contenu de ce programme est en partie dicté par le PCEF : celui-ci préconise en

¹⁸⁷ Coupure de presse d'un journal local. Article daté du 12 octobre 1990 et signé par le représentant de l'antenne syndicale NATFHE à Altham.

¹⁸⁸ Cette augmentation peut paraître dérisoire si l'on en déduit le taux annuel d'inflation.

¹⁸⁹ Une note de débriefing du *Board of Governors*, datée de 1991, indique : « It was reported that of the 473 Teaching staff that 432 Lecturers had signed the new style Altham Polytechnic contracts; of the remaining 41 some had expressed a desire to remain on the old contract, some had not replied. »

effet la mise en place d'un *staff handbook* commun à toutes les catégories de personnel, de l'évaluation individuelle et des nouveaux contrats. Il met à disposition des établissements des instructions pratiques (*guidelines*) pour faciliter les réformes locales, notamment à l'occasion de la définition de nouvelles modalités d'emploi. De plus, l'introduction d'un système d'évaluation individuelle (*appraisal*), si elle est prévue dès 1988 dans les objectifs du service du personnel d'Altham, fera l'objet d'une imposition dans l'ensemble du secteur. Le ministère menace en effet de bloquer une tranche de financement aux *polytechnics* n'ayant pas mis en place un système d'évaluation avant 1992.

Si la convention collective et les négociations sectorielles restent le mode prépondérant de détermination des grilles salariales, l'érosion de la logique sectorielle se ressent dans la pension de l'établissement à décliner les politiques nationales et à adapter « à la sauce locale » les recettes managériales du PCEF. La gestion du personnel académique prend ainsi progressivement une forme singulière à Altham.

1998-2010 : L'ambition universitaire

L'année 1998 représente la fin d'un long règne de 15 années du *Vice-Chancellor* d'Altham University et *ex-Director* d'Altham Polytechnic. L'arrivée d'un nouveau *Vice-Chancellor* formé à Oxford, tout droit venu d'une université « pré-1992 » où il officiait comme *Pro Vice-Chancellor*, marque une réorientation importante dans la politique de l'établissement. Il est résolu de concentrer les efforts de l'université vers le développement de la recherche. Cette décision stratégique trouve un fondement supplémentaire suite aux résultats « décevants » d'Altham au *Research Assessment Exercise* (RAE) de 1996. Si quelques dizaines de chercheurs étaient déjà employés sur des contrats « *research-only* » dans les années 1990, leur nombre augmente substantiellement au début de cette troisième période.

Le rôle de recherche que sont sensés avoir les membres du corps académique commence à faire l'objet de règles en interne. La proportion conventionnelle de 20 % de temps de travail libre d'affectation (*self-managed time*) inscrit sur les contrats n'avait jusque là pas fait l'objet de contrôles particuliers. Les enseignants d'Altham considéraient qu'en tant que « professionnels », ils disposaient de ce temps à leur gré pour actualiser leurs cours, se former (*professional development*), ou approfondir leur érudition (*scholarship*). Ces conceptions de la recherche (au sens large) perdent en légitimité. Pour s'assurer que ce temps libre soit

consacré en priorité à la recherche (au sens du RAE, c'est-à-dire « publiante »), l'université met en place un système de « feuilles de temps » (*spreadsheets*) dans l'optique de rationaliser l'allocation des tâches. Le voyant comme un moyen d'éviter les dérives mandarinales et d'assurer la transparence des décisions d'attribution, l'antenne locale de l'*Association of University Teachers* (AUT) soutiendra l'introduction de ce dispositif¹⁹⁰. Son déploiement, lancé en 1995, est incertain : certaines facultés ne l'auront toujours pas mis en place en 2010.

Entre 2002 et 2005, le *Personnel Services* se rebaptise « *Department of Human Resources* », élabore une « *HR strategy* », et se dote d'un progiciel¹⁹¹ de gestion des ressources humaines dont le coût élevé fait débat. Puis en 2006, Ms Billott, après avoir transformé une unité de deux personnes en un département d'une trentaine d'employés¹⁹² en moins de vingt ans, part en retraite. Son successeur cherche à établir une approche plus « moderne »¹⁹³ de la fonction Personnel, notamment en introduisant un nouveau langage commercial dans son unité : les objectifs d'une politique « *proactive* » et « *customer focussed* » sont formulés en termes de « *business effectiveness* » et l'équipe du « *Department of Human Resources* » démontre son « *added value* » à travers l'usage de « *key performance indicators* ». Ce programme est celui des associations professionnelles dont il fait partie¹⁹⁴ : il vise la « modernisation » de la gestion des ressources humaines des services publics¹⁹⁵.

C'est sous la direction de ce deuxième directeur que se finalise l'harmonisation sociale des différentes catégories d'employés, commencée avec la mise en place des nouveaux

¹⁹⁰ L'introduction des feuilles de temps fait l'objet d'une section du chapitre V (pp.341-351).

¹⁹¹ Un progiciel, ou *business software*, est un logiciel informatique générique conçu pour un usage standardisé dans différentes organisations d'un secteur ou de plusieurs secteurs. Il s'oppose aux logiciels « maison », créés en local.

¹⁹² Ces employés, pour la plupart des assistantes administratives (*clerical workers*) sont répartis dans des services de tailles variables selon leur spécialisation (*payroll, development and training, quality and diversity* et *health and safety*).

¹⁹³ Lors de notre entretien, il se définit comme « *HR professional* ». Le CV qu'il m'a donné montre qu'il est rompu aux techniques modernes de management des ressources humaines lorsqu'il rejoint Altham. Il indique qu'il a, dans son précédent poste dans une université écossaise, assuré la mission de « *transforming the team into a top customer service provider* ».

¹⁹⁴ Le principal organe de diffusion de la GRH dans le secteur de l'enseignement supérieur est l'association « *Universities Personnel Association* », où il est membre exécutif, qui plus tard est rebaptisée « *Universities HR* », et au sein de laquelle il occupe une position élevée.

¹⁹⁵ Un exemple de revue professionnelle porteuse de cette visée modernisatrice est *PeopleManagement*. Voir leur article sur l'enseignement supérieur : « *UK Universities need HR's help to compete globally* » (16 octobre 2008, p.14).

contrats. L'unification de l'échelle des rémunérations (*single salary scale*) place toutes les catégories d'employés sur un même étalon salarial. En parallèle, le souci de rationaliser la structure hiérarchique des postes académiques se fait nettement sentir au cours des années 2000, à Altham comme dans le reste du secteur. À partir de 2006, un ensemble de décisions plus ou moins coordonnées ébranle la nomenclature des postes et des grades académiques, en inventant de nouvelles règles de mobilité ou en rendant explicites des règles auparavant informelles ou inexistantes.

Ainsi, en une trentaine d'années, un *polytechnic* sous tutelle administrative locale, devient une université-employeur munie d'un département de ressources humaines et mettant en œuvre divers dispositifs gestionnaires pour contrôler le travail universitaire. Seul signe de limite du développement managérial de la fonction Personnel à Altham : les efforts répétés visant à mettre en place un système de salaire à la performance (*performance-related pay*) sont peu concluants.

2) Buckley : un développement tardif de la « gestion » du personnel

Créée au milieu des années 1960 par une quinzaine de professeurs pour la plupart formés à Oxford et à Cambridge, cette université, emblématique de l'expansion universitaire, voit ses effectifs croître très vite. Contrairement à Altham, Buckley dispose dès sa création d'une grande autonomie administrative. On s'attend donc à ce que les modes de prise en charge organisationnelle du personnel académique évoluent de façon moins brutale qu'à Altham.

Longtemps gouvernée par un cercle restreint de professeurs, Buckley entre dans les années 1980 dans une phase de développement des services internes fonctionnels (*personnel services, finance, estates, marketing, audit, etc.*) et d'un ensemble d'activités rémunératrices (« *third-leg activities* »), supposées compenser les coupes budgétaires du gouvernement Thatcher dans les années 1980. Pour la fonction Personnel, ces évolutions organisationnelles ne représentent que des changements quantitatifs qui ne remettent pas en cause la nature essentiellement administrative du travail qui y est effectué. Ce n'est qu'au courant des années 2000 que le bureau du personnel se transforme en département des ressources humaines à la capacité d'action et aux prérogatives élargies.

La périodisation se base sur deux moments décisifs de l'histoire de Buckley. Avec l'arrivée du gouvernement Thatcher et son programme de restriction budgétaire des dépenses publiques, l'année 1979 marque un tournant pour l'établissement. Les conditions turbulentes de cette seconde période et le lancement du RAE incitent l'établissement à s'équiper et à organiser des procédures auparavant peu formalisées. Enfin, les années 2000 témoignent d'une montée en force de la fonction Personnel, qui a de plus en plus d'influence sur les carrières académiques et qui parvient à légitimer un rôle « stratégique ». La réforme des services administratifs en 1999, qui affranchit le *Personnel services* d'un niveau hiérarchique intermédiaire, est prise ici comme point de repère historique.

1965-1979 : L'université des professeurs

L'inauguration en grande pompe de l'Université de Buckley consacre une des rares universités créées *ex-nihilo* au Royaume-Uni. Comme les autres universités britanniques de cette époque, Buckley dispose d'une autonomie importante qui s'étend jusqu'à la compétence d'employeur de son personnel. Les premières décennies sont celles d'une hégémonie d'un cercle restreint de professeurs qui monopolisent les instances décisionnelles et consultatives : comités, groupes de travail ad hoc (*working parties*) et la haute instance que constitue le *Senate*. La politique d'emploi académique est « nataliste » : on a recours au recrutement massif de jeunes universitaires, pour la plupart formés à Oxford et Cambridge, pour resserrer les rangs du corps académique d'une université en forte expansion. Résultat : le corps initial de 61 membres décuple en 35 ans et atteint 637 membres en 1980-81.

Comment ces postes sont-ils créés et comment organise-t-on la promotion des jeunes recrues ? Deux comités sont responsables de ces questions : le *Promotions Committee* et le *Finance and Planning Committee*, tous deux composés du *Vice-Chancellor* et de professeurs, ce qui nuance leur séparation formelle. Le premier distribue un nombre indéfini de promotions à des membres présélectionnés par les directeurs de département, et le second consulte régulièrement les demandes d'ouverture de postes exprimées par les différents départements et décide des attributions de budgets et de postes. Les créations de postes (généralement des *lecturerships*) dépendent de deux principales conventions : le taux d'encadrement (*student:staff ratio*) que l'on s'efforce de maintenir en-dessous de 10 et le ratio de séniorité (*senior:junior ratio*), dont le maximum est fixé à 40 %.

À cette époque, le travail de mise à jour des dossiers du personnel est effectué par quelques assistantes administratives dans une *personnel section* hébergée par la direction des études (*registry*). Le responsable de cette sous-section (le *personnel officer*) est en charge du bon traitement de ces tâches. Le service des salaires (*payroll*) est quant à lui localisé dans la section des finances, également sous la tutelle de la direction des études.

Le caractère très sommaire des régulations explicitant les critères de sélection et la concentration des opérations décisionnelles et normatives aux deux comités indiquent que la régulation locale des universitaires est une pratique discrétionnaire soigneusement confinée à une oligarchie de professeurs.

1979-1999 : Le développement des unités fonctionnelles

L'arrivée au pouvoir en 1979 du gouvernement conservateur de Margaret Thatcher ébranle l'ensemble du secteur universitaire. D'importantes coupes budgétaires sont annoncées et enveloppées dans un discours pragmatiste prônant une plus grande efficacité dans l'usage des fonds publics destinés à l'enseignement supérieur. Les années 1980 sont également celles d'un affaiblissement du rôle de l'*University Grants Committee* (UGC) et d'un interventionnisme plus direct de la part de l'État. Témoin de cet interventionnisme, la garantie de l'emploi à vie (*tenure*) dont bénéficie le personnel du secteur universitaire est abolie en 1988. C'est aussi l'époque de l'arrivée du financement de la recherche « au résultat », à l'époque intitulé « *Research Selectivity Exercise* », puis renommé plus tard « *Research Assessment Exercise* », dont le premier cycle se tient en 1986. En revanche, l'unification de l'enseignement supérieur en 1992 est à peine mentionnée dans les archives de Buckley et n'affectera que peu l'établissement, bien protégé de toute concurrence directe avec les *ex-polytechnics*.

En pleine période de restriction budgétaire, la démographie des universitaires se décorelle de celle des étudiants et le taux d'encadrement augmente nettement. L'accès à la promotion s'assimile à un goulot d'étranglement (*promotional bottlenecks*) et se double d'un blocage des recrutements (*recruitment freeze*) jusqu'en 1984. En revanche, la démographie des effectifs non-académiques subit la tendance inverse. Le développement de nouvelles activités rémunératrices et la généralisation de la redevabilité (*accountability*) pousse Buckley à développer ses services fonctionnels et commerciaux. La fonction Personnel est de plus en

plus sollicitée. En 1986 est adoptée une politique d'égalité des chances (*equal opportunities policy*) suite à l'action des syndicats universitaires qui dénonce le traitement inégal des femmes dans la promotion académique. La même année, l'université doit mettre en place un système d'évaluation individuelle (*appraisal scheme*), suite à la menace du gouvernement de bloquer une fraction de la dotation de l'année 1988 (Shelley 1999, pp.442-443). Le service du personnel est également sollicité sur ce versant. Cette introduction formelle de l'évaluation individuelle à Buckley, qui relève davantage d'un épisode que d'une réforme puisque quelques années après la procédure n'est plus suivie, aura quand même contribué au développement du service du personnel.

La démographie universitaire se redynamise à la fin des années 1980 et avec elle, la mobilité. Le RAE établit de nouvelles conditions : désormais, le financement d'un établissement dépend du capital scientifique incorporé dans le bataillon de chercheurs qui y sont affiliés. En réponse à cette nouvelle donne, Buckley entreprend une politique agressive de recrutements de chercheurs de gros calibre (« *research stars* »), notamment dans les périodes précédant l'évaluation du RAE. Cet effet de demande est emblématique mais d'envergure limitée. Il faut le voir comme un cas particulier d'un phénomène plus général : l'intensification de la mobilité institutionnelle des universitaires. Alors que depuis 1970, Buckley ne recrute presque qu'au grade de *lecturer* et remplit les grades supérieurs par promotion interne, l'établissement commence au tournant des années 1990 à recruter directement aux étages supérieurs de la hiérarchie (*senior lecturer* et *professor*).

Dans tout le secteur, les universités tendent à développer leur service du personnel et à lui accorder plus d'autonomie. Buckley s'engage également dans cette voie en étendant la gamme de prérogatives du service. Ainsi, le *Director of Personnel Services*, tel qu'il est dénommé à partir de 1996, est de plus en plus présent dans des instances où précédemment siégeait le puissant *Academic Registrar*. La fin des années 1990 voit l'apparition puis la profusion de mémos rédigés par ce directeur et adressés aux *Heads of Departments*, leur demandant de rendre des comptes ou leur indiquant comment procéder pour adapter leurs pratiques de gestion du personnel aux réformes en cours. Autre signe d'un développement de la fonction Personnel à Buckley : il est décidé en 1997 de lancer l'acquisition d'un progiciel de gestion des ressources humaines.

Cette seconde période est marquée par une croissance importante de l'université parallèlement à un ensemble de réformes locales (nouvelles pratiques de recrutement et de promotion, développement des services administratifs) en réponse aux coupes budgétaires et au RAE. Le développement de la mobilité institutionnelle dans les carrières est un fait saillant, notamment à Buckley, dont la politique d'emploi prend appui sur le jeu du marché.

1999-2010 : L'entrée en scène des experts en ressources humaines

Il fut décidé lors d'une restructuration des unités fonctionnelles en 1999 de repositionner la fonction Personnel dans l'organigramme : en remontant d'un niveau, elle s'affranchit du contrôle de la *Registry* et accroît son autonomie. Parallèlement à ce changement de statut, le service du personnel se munit de nouveaux sous-services gérés par des experts en gestion des ressources humaines. Ces derniers sont pour la plupart issus de l'industrie ou de l'administration publique, où la transition vers une logique GRH s'est opérée dans les années 1980-90¹⁹⁶. La fonction Personnel, à présent libérée du contrôle de la *Registry*, évolue dans un contexte favorable à son développement. L'occasion se présentera vite : en 2004 est signé le *Framework Agreement*, sorte d'accord sectoriel entre les représentants des employeurs (*Universities and Colleges Employers' Association*) et les syndicats¹⁹⁷. Il préconise une « modernisation » de la régulation salariale et des modalités d'emplois, à travers l'introduction d'un système universel d'évaluation individuelle et la conception d'une échelle de salaires commune à tous les employés de l'enseignement supérieur.

L'occasion est saisie pour lancer en 2006 une réforme locale de grande envergure. La première action à être menée est la création en 2004 d'une grille de rémunérations unique (*single pay spine*) pour toutes les catégories d'employés. Le nouveau progiciel de gestion du personnel est acquis depuis peu : il présuppose une méthodologie particulière de cotation des postes. Cela exige une entreprise gigantesque appelée *job description* de tous les postes de travail de l'université. La création d'une seule échelle de rémunérations pour toutes les catégories de personnel revient à mettre en relation l'ensemble des employés et leurs salaires sur l'étalon que constitue la grille de compétences. En 2005, l'évaluation individuelle,

¹⁹⁶ Il est souvent dit dans les documents des archives du service du personnel ou dans des articles professionnels que l'enseignement supérieur est le dernier secteur du Royaume-Uni à adopter les principes et les outils de la gestion des ressources humaines.

¹⁹⁷ Cet accord et ses effets sont décrits plus bas en section C)2).

progressivement abandonnée suite à son introduction forcée en 1989, est réintroduite sous une forme plus stricte, annualisée (elle est baptisée *annual review*) et rendue obligatoire. La même année, un document intitulé *HR framework* présente la toute nouvelle « stratégie » des ressources humaines. L'année suivante, le *Personnel Services* est rebaptisé *Human Resources Department* suite au recrutement de son nouveau *HR Director*. En 2008 est négociée avec les antennes syndicales locales l'harmonisation des modalités d'emploi (*terms and conditions*) pour toutes les catégories, entrée en vigueur en 2009. Plusieurs chargés de projet sont recrutés et affectés au service des ressources humaines pour mener à bien ce programme. Cette réforme, qui a fondamentalement le même effet que celle des « nouveaux contrats » menée à Altham, s'est faite avec beaucoup moins de heurts à Buckley.

Mais la réforme certainement la plus importante de cette dernière décennie est celle de la structure hiérarchique des postes académiques, menée en 2006. Elle a consisté à refondre entièrement la nomenclature des grades et des fonctions, dans l'optique de rationaliser la carrière académique en créant trois filières de mobilité (« *career routes* ») parallèles. Cette opération de recatégorisation de l'ensemble des employés académiques aboutit à la substitution du modèle hiérarchique constitué par les grades de *lecturer*, *senior lecturer*, *reader* et *professor* par trois filières. La première, polyvalente, où les employés progressent d'*assistant professor* à *associate professor*, puis à *professor*, est doublée de deux autres filières : une filière de promotion par l'enseignement (*teaching ladder*) et une filière de promotion par la recherche (*research ladder*). L'abandon de la dénomination de *lecturer* pour *assistant professor* est inspiré du « modèle international » (le directeur des ressources humaines parle même d'*international currency*). Cette réforme de la structure hiérarchique, plus brutale que celle observée à Altham, atteint un niveau de formalisme beaucoup plus élevé : les nouvelles règles de promotion sont soigneusement rédigées et compilées dans l'annuaire de l'université (*University Calendar*) et y occupent une dizaine de pages¹⁹⁸.

La régulation du temps de travail et la mise en place de feuilles de temps ne fait pas l'objet d'une politique propre à l'université de Buckley. Cependant, quelques départements ont mis en place des systèmes d'allocation des tâches dits « transparents » visant à assurer une répartition juste (ou du moins justifiée) des charges de travail.

¹⁹⁸ En comparaison, l'annuaire de 1974-75 y consacrait 3 pages.

Si l'université de Buckley, au terme de ses 45 ans d'existence, reste gouvernée par des instances où siègent les universitaires les plus reconnus, garantissant par là un certain esprit collégial, elle est de plus en plus orientée par le service de gestion du personnel se réclamant un rôle « stratégique » et « proactif » dans la conduite des opérations.

*

Les trajectoires de la fonction Personnel à Altham et à Buckley sont fort contrastées. Pourtant, dans les deux cas, on observe une véritable métamorphose des rapports entre l'établissement et son personnel académique qui débouche sur un modèle gestionnaire et instrumental. L'idée de « gestion » est relativement nouvelle : ce n'est qu'au cours des vingt dernières années que des pratiques relevant d'une « gestion » du personnel académique s'institutionnalisent et que la fonction Personnel adopte le langage « moderne » de la GRH, notamment en se rebaptisant « *Human Resources Department* ».

C) Derrière des trajectoires différenciées, des tendances de fond

L'institutionnalisation de certaines pratiques (procédures de recrutement et de promotions, évaluation individuelle, guides de l'employé, etc.) donne une idée des transformations en cours dans la prise en charge organisationnelle du personnel académique (Baron, Jennings, et Dobbin 1988, p.499). Analyser la séquence des pratiques institutionnalisées à Altham et à Buckley permet de conclure sur les façons dont leurs pratiques d'emploi ont convergé, et sur la ou les périodes où s'est effectuée cette convergence.

Ces deux récits montrent que l'apparition de certaines pratiques est sujette à des écarts temporels importants entre les deux établissements, tandis que d'autres sont remarquablement synchrones. Ainsi, l'harmonisation des modalités d'emploi se fait presque vingt ans plus tard à Buckley. Autre exemple, la dévolution de l'administration du personnel, faite *ex-nihilo* à Buckley dès les années 1960, n'est effective à Altham qu'en 1989. Par contre, son autonomisation est laborieuse à Buckley (en raison de la dominance du *Registrar*), alors qu'à Altham le tout récent service jouit d'une autonomie exceptionnelle. D'autres transformations sont très synchrones : l'adoption de l'appellation « *Human Resources* » dans le milieu des années 2000, l'unification des grilles de rémunération effective en 2006 (même si la réforme a été menée plus vite à Buckley), et, dans une moindre mesure, l'institutionnalisation de « *career routes* » au cours des années 2000. Le tableau ci-dessous présente un ensemble

limité d'événements considérés comme des indicateurs de l'évolution de la fonction Personnel dans les deux universités :

	Altham		Buckley	
avant 1992			création d'une unité propre en charge de la fonction Personnel	1965
	élaboration d'une "equal opportunities policy"	1988	élaboration d'une "equal opportunities policy"	1986
	création d'une unité propre en charge de la fonction Personnel	1989	première évaluation par le RSE (ex-RAE)	1986
	harmonisation des modalités d'emploi	1991	mise en place d'un système d'appréciation individuelle (1)*	1989
après 1992	première évaluation par le RSE (ex-RAE)	1992	acquisition d'un progiciel de RH	1997
	mise en place d'un système d'appréciation individuelle	1993	élaboration d'une stratégie de ressources humaines	2005
	élaboration d'une stratégie de ressources humaines	2001	mise en place d'un système d'appréciation individuelle (2)*	2005
	acquisition d'un progiciel de RH	2003	unification des grilles de rémunération	2006
	passage à la dénomination "RH"	2005	création de "career routes"	2006
	mise en place des feuilles de temps	2005-2010	passage à la dénomination "RH"	2007
	unification des grilles de rémunération	2006	harmonisation des modalités d'emploi	2009
	création de "career routes"	2000-2010		

Tableau 31 : Principales évolutions de la prise en charge organisationnelle du personnel académique à Altham et à Buckley

**L'évaluation personnelle fut introduite à Buckley en 1989 mais devint rapidement une pratique marginale. Elle fut réintroduite en 2005 sous la forme d'un entretien individuel annuel (annual review).*

L'impression d'achèvement que peut produire ce tableau ne doit pas faire oublier que le processus d'institutionnalisation de la gestion des ressources humaines n'est ni finalisé, ni voué à continuer linéairement selon une logique implacable. Le programme « normal »¹⁹⁹ de développement d'une gestion des ressources humaines « moderne » inclut la mise en place du salaire à la performance (*performance-related pay*) et la rationalisation du temps de travail par des feuilles de temps (*spreadsheets*). Or, à Altham, la rémunération n'a pas été couplée à l'évaluation individuelle (*individual appraisal*), malgré la volonté du département des ressources humaines, et à Buckley, il n'y a pas eu de système de feuilles de temps au niveau de l'université (seuls certains départements en ont créé un localement). Ces deux pratiques particulièrement débattues sont l'objet d'une institutionnalisation balbutiante et incertaine.

¹⁹⁹ Voir par exemple l'ouvrage « *Human Resource Management in Higher and Further Education* », qui reprend lui-même des préconisations issues de manuels de GRH (D. Warner et Crosthwaite 1995).

Malgré les différences et les décalages temporels que montrent ces deux trajectoires organisationnelles, nombreux sont les indices suggérant une nette convergence des deux établissements. Les quatre principales tendances communes sont la « mise en politique » du personnel académique, la décentralisation des politiques d'emplois, l'autonomisation de la fonction Personnel, et l'harmonisation des modalités d'emploi.

1) Une « mise en politique » du personnel académique

« Institutions are built upon language », disaient Berger et Luckmann (1966, p.64). Au moment de la création du système binaire en 1966, les discussions autour de la politique de l'enseignement supérieur mentionnaient à peine la question des académiques. Les questions relatives à leur prise en charge organisationnelle sont apparues dans des documents officiels du milieu des années 1980, de manière épisodique. Puis, soudain, au cours des années 2000, de nombreux rapports y sont consacrés. Elles deviennent alors, en quelques années, un sujet central de préoccupations pour une multitude d'acteurs engagés dans la politique de l'enseignement supérieur. Les lignes qui suivent décrivent cette « mise en politique »²⁰⁰ comme un travail de cadrage et de légitimation par le langage.

Une convergence des préoccupations

Le seul aspect de la gestion des académiques qui est inscrit de longue date dans des enjeux politiques visibles est la fixation des salaires par le mécanisme de la négociation collective. À partir des années 1980 s'initie une période de remise en cause du système traditionnel de la négociation sectorielle d'échelle nationale, notamment de la part de certains directeurs d'établissements. Le maintien de ce mécanisme sera continuellement défendu par les syndicats académiques *Association of University Teachers* (AUT) et *National Association of Teachers in Further and Higher Education* (NATFHE). Hormis la question de la fixation périodique des salaires, le personnel académique mettra un certain temps à devenir un sujet de préoccupations.

²⁰⁰ L'expression « mise en politique » est utilisée par Y. Barthe (2006) pour désigner l'installation durable, dans la vie politique, d'un problème qui y était peu présent auparavant. Dans son ouvrage, il s'agit de l'enfouissement des déchets nucléaires ; dans le cas étudié ici, il s'agit de la « gestion » du personnel académique.

Du côté des *polytechnics*, le *White Paper* de 1966 qui définit les buts de la politique binaire, aborde la question du profil et du suivi des étudiants, mais fait peu de cas au personnel (Pratt 1997, p.156). Lorsque, huit ans plus tard, le *Committee of Directors of Polytechnics* (CDP) s'exprimera sur la question, ce sera en termes d'identité professionnelle : « what is needed is the development of characteristic staff for polytechnics, not imitative of university staffs, but characteristic of Polytechnics in their own right. » (CDP, 1974, cité dans Pratt, p.156).

Du côté des universités, le *Jarratt Report* (1985) est le premier à insister sur la « nécessité » de mettre en place des unités fonctionnelles « modernes » et des indicateurs de performance, afin d'assurer une utilisation efficace des deniers publics (« *value for money* ») et de garantir une conduite des opérations suivant des objectifs clairs (Henkel 2000, p.42). Deux services fonctionnels sont particulièrement visés : les finances et le Personnel. La question, formulée en termes d'efficacité organisationnelle, est peu reprise par les acteurs de l'enseignement supérieur. Une dizaine d'années plus tard, la thématique réapparaît sous la forme de percées ponctuelles : un rapport du CVCP (« *Promoting People: A strategic framework for the management and development of staff in UK universities* », 1993), un ouvrage commandé par un programme de l'OCDE, intitulé « *Staffing in higher education: Meeting new challenges* » (Kogan, Moses, et El-Khawas 1994), et un ouvrage collectif écrit par des experts de la GRH, intitulé « *Human Ressource Management in Higher and Further Education* »²⁰¹ (D. Warner et Crosthwaite 1995). Deux de ces publications utilisent le terme de « staff », et la troisième parle de « ressources humaines ». J. Enders fait remarquer à juste titre que l'introduction de ces termes s'inscrit dans le mouvement, à la fois tangible et idéologique, de transformation de l'université en organisation « normale »²⁰². Le silence relatif des pouvoirs publics ne signifie pas un moindre intérêt pour la question, car en 1995 est créée HESA, l'agence statistique de l'enseignement supérieur du Royaume-Uni, dont l'une des principales missions est de produire des statistiques de qualité sur le personnel académique²⁰³.

²⁰¹ Cet ouvrage, qui fait la promotion d'une approche GRH pour les établissements de l'enseignement supérieur, rassemble les témoignages d'acteurs des transformations institutionnelles.

²⁰² « It is interesting to note how the concept of 'staff' has entered the field of higher education. Universities are no longer only the home of scientists and educators of the breeding ground of the elite. They are also organisations that must offer an efficient service and therefore have to oversee the activities of their academic staff. » (Enders 2001, p.21)

²⁰³ Il existait auparavant un service appelé « *University Statistical Record* », qui ne produisait que des statistiques très sommaires.

La collecte de données n'est pas une opération neutre. Elle peut être perçue « comme une extension du pilotage gouvernemental, annonçant de nouvelles formes de surveillance, d'évaluation des performances et d'audit dans [l]e monde 'intime' [...] de l'enseignement supérieur. » (Naidoo 2008, p.63)

L'engouement pour la GRH

Ce n'est qu'à partir du début des années 2000 qu'une véritable préoccupation générale pour la « gestion » des carrières universitaires se fait sentir. Dès 2002, l'agence HEFCE produit régulièrement un rapport sur les dynamiques de l'emploi académique appelé initialement « *Academic staff: trends and projections* », qui se concentre sur les problèmes relatifs au recrutement des générations d'universitaires à venir. À partir de 2005 s'opère une cristallisation des termes de la problématique, autour de l'expression « *Recruitment and retention* ». À partir de ce moment, la question de la gestion des carrières universitaires connaît un développement considérable. En 2005, le *Department for Education and Skills* (DES, ministère en charge de l'enseignement supérieur) publie « *Recruitment and Retention of Academic Staff in Higher Education* » (Metcalf et al. 2005). La même année se tient une conférence sous l'égide de l'OCDE à Paris sur l'évolution de la gestion du personnel dans l'enseignement supérieur²⁰⁴. Un rapport « *Mission Critical? Modernising Human Resource Management in Higher Education* » est publié par le *Higher Education Policy Institute* (Archer 2005). Il est écrit par l'un des leaders du *Chartered Institute of Personnel and Development*, l'organe principal de la profession de la GRH²⁰⁵. La *Leadership Foundation for Higher Education* finance deux études en 2007 et en 2009²⁰⁶. La *University Personnel Association* publie « *Leading HR for high performance in higher education* », modernise son nom pour devenir *Universities HR*, et publie « *Changing times in UK universities: what difference can HR make?* » (2011). Enfin, l'*Universities and Colleges Employers Association* (UCEA), associée à ses équivalents australien et canadien, publie les actes de la conférence internationale « *Managing the Academic Workforce: Global Challenges and Opportunities* »

²⁰⁴ La conférence internationale « *Trends in the Management of Human Resources in Higher Education* », s'est tenue les 25 et 26 août 2005 au siège de l'OCDE à Paris.

²⁰⁵ « *UK universities need HR's help to compete globally* », *People Management*, 16 octobre 2008, p.14.

²⁰⁶ « *Human Resource Management and University Performance* » (2007) et « *The Management of Academic Workloads: Improving Practice in the Sector* » (2009).

(2012). Cette avalanche de rapports sonne l'anathème du champ lexical de l'administration du personnel : on ne parle plus d'« administration », ni de « personnel », mais de « rôle stratégique²⁰⁷ et proactif », de « gestion » et de « ressources humaines ». Tous ces rapports ne se bornent donc pas à produire des connaissances sur le personnel académique ; ils le constituent en objet d'action publique et contribuent à l'installer durablement sur l'agenda « stratégique » des établissements.

Une justification cosmologique

Cette masse exponentielle de rapports et d'études publiés au cours des années 2000 est créatrice d'un effet de sens : tous les acteurs s'accordent sur les mêmes problématiques (*selecting, developing, rewarding and retaining*), donc sur une vision commune, qui repose sur l'idée que le « contexte » (généralement réduit à de nouvelles conditions économiques, « *changing market conditions* ») impose au secteur de « moderniser » ses pratiques de gestion des « ressources humaines ». Les rapports produits par les experts en GRH avancent souvent l'argument selon lequel la profession universitaire est de plus en plus diversifiée : « the general and continuing trend [is] toward greater diversification, fractionalisation, specialisation and differentiation of academic functions [and poses] new challenges for career paths » (Strike 2005, p.3)²⁰⁸. La question posée est alors « how university employers might choose to strategically manage a more diverse profession in the future » (Farnham 1999, p.359). Cet effet de sens est si puissant qu'on peut se demander s'il ne contribue pas à la construction du « contexte », supposé être le point de départ de la vision réformatrice.

Suddaby et Greenwood (2005) ont caractérisé ce registre de justification normative à travers l'étude d'une controverse autour de la mise en place d'une nouvelle forme d'organisation au sein d'une firme de droit suite à son rachat par une entreprise de comptabilité. Ils l'ont qualifié de « cosmologique », en raison de sa propension à évoquer des forces exogènes inéluctables :

²⁰⁷ La mise en exergue de cette dimension « stratégique » n'est pas propre au cas étudié ici, puisque les acteurs de la GRH dans d'autres secteurs que l'enseignement supérieur cherchent également à faire valoir ce nouveau rôle (Guérin, Pigeyre, et Gilbert 2009; Wright 2008).

²⁰⁸ On notera au passage que l'auteur cité, directeur des ressources humaines à l'université de Southampton, publie régulièrement des articles dans des revues professionnelles de l'enseignement supérieur, comme *Higher Education Quarterly* ou le *Journal of Higher Education Policy and Management*, publié par l'OCDE.

« Cosmological explanations [of advocated change] emphasize its inevitability because of forces beyond the agency of immediate actors and audiences. [...] The rhetoric makes generalized references to vague forces such as 'client demand,' [...] or 'globalization'. » (2005, p.55)

C'est dans ce registre cosmologique que les productions normatives d'experts de la GRH achèvent la mise en politique du personnel académique. Celle-ci privilégie une problématique dominante, exprimée par l'expression « *Recruitment and retention* », et qui suppose un rôle stratégique et « proactif » à la fonction Personnel en réponse à des changements présentés comme exogènes et inévitables.

2) Une décentralisation progressive des politiques d'emploi

L'une des mutations contemporaines de l'emploi les plus mentionnées est celle d'une décentralisation des relations professionnelles, qui se traduit par une transition de la convention collective vers l'accord d'entreprise (Lallement 1997; Benveniste 1987). L'enseignement supérieur britannique suit également cette tendance générale sur les quarante dernières années. Dans le secteur universitaire, la régulation des modalités d'emploi a toujours été effectuée localement (Shattock 2001a, pp.63-64). Dans le secteur polytechnique, elle a longtemps été définie par une convention nationale : les *Burnham Further Educational Reports* des années 1950, 1960 et 1970. Depuis l'*incorporation* de 1989, les établissements, désormais autonomes, peuvent définir, comme dans le secteur universitaire, les modalités d'emploi de leur personnel académique. On observe donc un nivellement général de la régulation des modalités d'emploi à l'échelle des établissements.

En revanche, l'évolution de la régulation salariale demande un décryptage plus approfondi. Si s'est bien opérée la localisation de la fonction Personnel dans l'ensemble des établissements, et si ces derniers ont pleinement endossé leur rôle d'employeur en définissant des politiques d'emploi locales, il en va différemment des salaires. Leur détermination est séparée de la définition des modalités d'emploi, et s'effectue par des négociations collectives au niveau national.

De nombreux commentateurs s'étonnent de la persistance de ce mode de régulation des salaires, qui peut sembler plus proche du modèle de la « *nationalised industry* » que de celui d'un marché universitaire (Shattock 2001a; Farnham 1999). Si ce modèle a perduré, ce n'est pas sans avoir été, à maintes reprises, attaqué. Le moment critique où sa substitution par une logique d'accords d'entreprise aurait pu se produire correspond à l'unification des instances

paritaires de concertation (*bargaining units*) des universités « pré-1992 » et « post-1992 ». Celle-ci, programmée par la loi de 1992, puis préconisée par les rapports *Dearing* (1997) et *Bett* (1999), ne s'est réalisée qu'en 2001 – non sans débats, et non sans réticence d'une partie des acteurs (Farnham 1999, p.227). Les archives d'Altham font état dès 1993 de ces tensions :

« the Polytechnic and College Employers Forum (PCEF) was still providing a national focus for 'new' university pay negotiations while the Committee of Vice-Chancellors and Principals (CVCP) was providing a similar national focus for 'old' university pay negotiations. There was a substantial divergence of opinion between the PCEF and CVCP about the approach to be taken on pay negotiations. » (procès-verbal du *Board of Governors*, juillet 1993)

Ces tensions semblent être abondamment alimentées par une dissension entre deux organes du gouvernement, le *Cabinet*²⁰⁹ et le *Treasury*²¹⁰.

« The Vice-Chancellor noted that he was on the Board of the Universities and Colleges Employers' Association (UCEA) and reported 'old' and 'new' university relationships within UCEA were awkward. [...] Part of the problem for UCEA was that the Cabinet believed in local pay determination, while the Treasury wanted national pay determination to prevent local 'bidding-up'. [...] Altham wished national inputs to pay determination to be kept as a minimum. » (procès-verbal du *Board of Governors*, novembre 1994)

Cette volonté, à Altham, d'embrasser le modèle de l'accord d'entreprise est également présente à Buckley : le *Director of Personnel Services*, en réaction au *Bett Report* de 1999, émet une critique pour le moins vigoureuse de l'accord de branche, qui bénéficie de l'appui du *Vice-Chancellor* :

« to many of us, the idea of a National Joint Council that will thrash out all details of pay, pay progression and terms of employment at national level seems like a throw-back to the nationalised industries of the 1970s. It contrasts starkly with a view of universities as a group of independent employers that are seeking to differentiate themselves in the global market and will need divergent pay and reward systems to do so. »²¹¹

Les attaques du modèle de la négociation sectorielle proviennent donc à la fois du gouvernement et d'une partie des établissements, s'opposant à la défense portée par les syndicats (AUT et NATFHE, puis UCU). Si ces attaques n'ont pas suffi pour que soit décidée l'abolition de la négociation sectorielle, elles auront au moins contribué à affaiblir sa légitimité.

²⁰⁹ Le Cabinet est un organe de décision collective du gouvernement britannique. Composé du Premier ministre et de 22 ministres, il est l'équivalent du conseil des ministres en France.

²¹⁰ Le Trésor de Sa Majesté (*Her/His Majesty's Treasury*) est l'organe du gouvernement britannique chargé des finances publiques et des politiques économiques.

²¹¹ Le document cité est intitulé « *Bett Committee Recommendations – Consultation* », et daté du 1^{er} septembre 1999.

Lorsqu'en 2001, les deux mécanismes de négociation (*bargaining units*) des secteurs universitaire et polytechnique²¹² sont fusionnés dans un unique comité national indépendant (le *Joint Negotiating Committee for Higher Education Staff*, JNCHES), les modalités de la négociation sectorielle restent fondamentalement inchangées.

Toutefois, une redéfinition de ces modalités a lieu, et de façon très indirecte, suite à un accord national : le *Framework Agreement for the Modernisation of Pay Structures*²¹³. Celui-ci, signé en 2003-2004 par les différentes parties du JNCHES, définit une échelle universelle de salaire (*single pay spine*) pour toutes les catégories d'employés de l'enseignement supérieur, que chaque établissement doit adopter avant le 1er août 2006. Mais derrière cette apparente indexation nationale des salaires, il se profile un glissement vers la régulation locale. L'accord autorise en effet le recours à des formes de rémunération flexibles (« *attraction and retention premiums* », « *market supplements* », « *additional pay for extra contribution* ») décorrélées de cette nouvelle échelle des salaires, dans des situations particulières (« *where labour market conditions dictate* »). Il prévoit également un vaste exercice de re-cotation (*regrading*) des postes existants afin de les repositionner dans l'échelle des salaires du JNCHES. Ainsi, l'unification des négociations salariales s'est accompagnée d'une pression envers les établissements pour qu'ils redéfinissent les modalités d'emploi du personnel académique dans un format qui laisse un degré de flexibilité locale non-négligeable²¹⁴ :

« Following the global trend, UK has moved away from the nationally determined scales of pay. Since 2004, the broad Pay Framework Agreement which allows for flexibility in pay based on a flexible structure has been adopted and used by universities in UK. » (Geetha Rani 2009)

Il est avancé que la flexibilité locale qu'autorise l'accord de 2004 est le résultat d'une pression originaire de certaines universités dominantes qui auraient menacé de court-circuiter le régime du JNCHES en quittant l'UCEA, sous prétexte qu'elles font face au « challenge of

²¹² Dans le premier, le personnel académique des universités « pré-1992 » était représenté par le syndicat AUT, tandis que dans l'ancien secteur polytechnique, c'est le syndicat NATFHE. Quelques années après cette fusion, les négociations se font entre deux acteurs : l'UCU et l'UCEA.

²¹³ Il est plus couramment appelé *Framework Agreement*, nom incomplet qui dévoile moins la véritable intention de l'accord.

²¹⁴ Les ambassadeurs du *Framework Agreement* (la *Chief Executive* du UCEA et le *Chair* de *Universities Personnel Association*) ont participé à la conférence de l'OCDE de 2005 à Paris (voir note p.286). Ils présentent ce schéma de négociation comme un cadre national dans lequel les établissements peuvent développer une politique d'emploi locale : « National guiding principles ; local determination of detail : on-job evaluation, grading, links with pay spine, pay progression ».

attracting and retaining high faculty in a competitive international marketplace » (Strike 2005, p.2). Le *Framework Agreement*, supposé conserver la logique de la négociation de branche, véhicule en fait l'institutionnalisation peu visible, mais rapide et généralisée, d'une régulation salariale indirecte par les établissements. Avec lui, le mécanisme de la négociation sectorielle s'est réduit à un simple cadre de détermination des salaires académiques qui est de plus en plus effectuée au niveau des établissements.

En parallèle, de nouveaux espaces extra-conventionnels se sont développés. Depuis 1987, les salaires des professeurs échappent aux négociations de branche, et sont déterminés au niveau local, le plus souvent par un comité chargé des rémunérations professorales, souvent sous l'influence « discrétionnaire » du *Vice-Chancellor* et des *Heads of Department*.

Comment ces évolutions se sont-elles traduites à Altham et à Buckley ? Le tableau ci-dessous indique les échelles de négociation salariale prépondérantes dans chaque établissement pour trois périodes historiques. Elles se basent sur l'examen des archives :

	1970s-1980s		1990s-2000s		2000s-2010	
	Altham	Buckley	Altham	Buckley	Altham	Buckley
négociations sectorielles (branch-level collective bargaining)	+++	+++	+++	+++	+	+++
négociations locales (firm-level collective bargaining)	0	+	+++	+	+++	+++
négociations individuelles (individual bargaining)	0	0	0	0*	+	+

Tableau 32 : Échelles des négociations salariales de 1970 à 2010

**à l'exception des salaires professoraux, essentiellement déterminés individuellement.*

À la vue de ce tableau, le constat d'un nivellement des politiques d'emploi semble se confirmer. Dans les deux établissements, les pratiques de négociation individuelle se développent peu à peu mais restent limitées. Seule la rémunération des professeurs est véritablement indexée à cette logique de régulation salariale. Ainsi, pour le reste des salariés, c'est par la négociation collective que s'effectue la détermination des salaires. Les négociations collectives ont donc conservé un rôle prépondérant dans la détermination des salaires. Seulement, on assiste à une substitution progressive d'un mode de négociation

collective par un autre : la logique de secteur, si elle reste forte, donne de plus en plus de place à la logique locale. Cette montée de la détermination locale des salaires s'est produite à Altham au lendemain de l'*incorporation* de 1989, alors qu'à Buckley, il a fallu attendre les effets du *Framework Agreement* de 2004.

En conclusion, les processus de régulation des salaires et des modalités d'emploi connaissent des évolutions décorréées : les négociations des modalités d'emploi sont entièrement localisées à l'échelle des établissements, tandis que celles des salaires restent centralisées et nationales. Seulement, dans les deux cas s'observe une tendance de fond : la décentralisation progressive des négociations. En effet, si le *Framework Agreement* de 2004 reste ancré dans le paradigme du grand accord sectoriel, il donne aussi plus de marge de manœuvre aux établissements pour définir leur propre politique salariale. Le type de régulation qui en résulte se caractérise par la coexistence de pratiques centralisées et délocalisées, profilant un modèle de « régulation hybride » (Lallement 1997, p.305).

3) Une « mise en gestion » du personnel académique : autonomisation et développement de la fonction Personnel

Dans les années 1970 et 1980, l'idée d'un service administratif en charge du personnel académique est loin d'être considérée comme allant de soi. L'idée de lui assigner une mission de « gestion » de la carrière académique ne sera formulée que dans les années 1990 et 2000. À Buckley, cette métamorphose est toute récente, puisqu'en 1997, le « *personnel department* », avec ses 21 employés, est encore placé sous la tutelle de la *Registry*, et se définit comme « primarily a main line administration service »²¹⁵. La transition vers un modèle plus « moderne », inspiré des discours de la GRH, s'effectue en quelques années, entre 1999 et 2007. À Altham, l'*incorporation* de 1989 déclenche la création *ex-nihilo* d'un service administratif spécialisé, dont le développement sera plus progressif. Il embrassera au cours des années 1990 un agenda reprenant des éléments de discours de la GRH, et s'autoproclamera un rôle stratégique. Comment expliquer ce rapide développement de la fonction Personnel et l'extension de ses prérogatives au sein des deux établissements ? L'exploitation des archives d'Altham et de Buckley révèle le rôle d'une multitude d'acteurs du

²¹⁵ Mémoire d'étudiant de Buckley, « *The role of the personnel department at the University of Buckley* », master en *Industrial Relations* 1997.

monde universitaire, qui ont contribué, de manières variées et à différents moments, à ce développement.

Il est impossible de ne pas citer le rôle du *Secretary of State for Education* et de l'agence HEFCE, qui, par leurs actions, favorisent grandement le développement de la fonction Personnel. Les politiques de redevabilité (*accountability*) entraînent un gonflement des effectifs des unités administratives, qui touche aussi la fonction Personnel. Ainsi, à Buckley, on parle d'acquérir un nouveau progiciel de GRH pour faire face à la demande de « satisfying new government reporting requirements »²¹⁶. Ces politiques contraignantes se doublent de politiques d'incitation. En 2000, le *Secretary of State* déclare mettre à disposition 330 millions de £ sur la période 2001-2004 pour financer, à travers l'agence HEFCE, les établissements ayant produit une « *HR strategy* » satisfaisant certains critères (Strike 2005, p.2). Cette initiative, appelée « *Rewarding and developing staff initiative* » incitera Altham à solliciter l'aide d'un cabinet de conseil (*Larch Consulting*) pour produire une stratégie en 2001 afin de toucher un financement de 3,7 millions de £. L'agence aura été la source la plus significative de revenus pour la fonction Personnel dans la plupart des universités britanniques :

« There was a major positive impact of rewarding and developing staff funding in the sector, and that did lead to expansion and resources of HR departments. [...] more HR managers, organisation development managers, reward managers, more resource allocation for health and safety... Very tangible increases, yeah. [...] All this money comes from the HEFCE. » (entretien avec le directeur d'UHR, février 2010)

L'essor de la fonction Personnel doit aussi aux universitaires eux-mêmes, ou plus précisément à une partie d'entre eux. Les revendications portées par leurs syndicats, pour mettre en place des politiques plus « justes », « équitables » ou « transparentes » de la mobilité et des rémunérations ou pour demander la mise en place d'une politique d'égalité des chances favorisent la production de nouvelles procédures et la mise en place d'un suivi statistique annualisé des opérations de recrutement et de promotions. Ces nouvelles activités de monitoring et de codification suscitent la création d'équipes spécialisées au sein de la fonction Personnel et entraînent l'augmentation de ses effectifs. Ainsi, quand éclate en 1985 le scandale autour de la discrimination de quatre *lecturers* femmes dans le processus de promotion d'Altham, le *polytechnic* s'engage à mettre en place une *equal opportunities policy*,

²¹⁶ Dossiers du personnel, non daté, estimé du début des années 1990.

qui permettra à la fonction Personnel de s'élargir²¹⁷. Le même processus se déroule à Buckley, suite à une action des représentants syndicaux de l'antenne locale de l'AUT, entre 1984 et 1986.

L'évolution de la législation du travail, très marquée dans les années 1960 et 1970, a des effets similaires : les nouvelles procédures qu'elle impose amène les services du personnel à développer de nouvelles spécialités et à intensifier leur activité bureaucratique. Au cours de la seule décennie 1965-75, le droit du travail fait l'objet de quatre nouvelles lois²¹⁸, au point que le *Registrar* de Buckley doit se documenter sur les problèmes que pose cette nouvelle législation aux employeurs britanniques, et correspondre²¹⁹ avec un cabinet de juristes spécialistes du droit du travail (*Linklaters & Paines*) au moins jusqu'en 1979.

Le développement spectaculaire de la fonction Personnel n'aurait pu se réaliser sans le consentement des membres des instances de décision. Le *Council* de Buckley et le *Board of Governors* d'Altham cèdent en effet progressivement à la fonction Personnel une partie de l'autorité et des responsabilités qu'ils détenaient lorsque celle-ci n'était encore qu'un simple bureau de deux employés (comme à Altham en 1989) ou un sous-service de la *Registry* (comme à Buckley, jusqu'en 1999). Les archives consultées ne permettent pas de savoir comment ces transferts de responsabilité étaient vécus par les membres de ces instances de gouvernance.

Il faut enfin souligner l'importance du travail de légitimation d'experts de la GRH dans l'affirmation de la position de la fonction Personnel dans le monde universitaire et dans le renforcement de son autonomie et de ses prérogatives. On a déjà vu le rôle du travail de « mise en politique » du personnel académique, basé sur des efforts de justification rhétorique de la « nécessaire » prise en compte des enjeux de ressources humaines. La diffusion d'un nouveau vocabulaire et l'adoption de problématiques communes sont des éléments décisifs de la légitimation de ce changement institutionnel (Suddaby et Greenwood 2005). Les organes

²¹⁷ « The establishment of the Personnel Department has been increased to cope with the additional load imposed by equal opportunities ». Document intitulé « *Equal Opportunities – Implementation* », daté du 12 January 1987.

²¹⁸ *Redundancy Payments Act* (1965), *Industrial Relation Act* (1971), *Trade Union and Labour Relations Act* (1974) et *Employment Protection Act* (1975).

²¹⁹ Dans cette correspondance, on trouve même des coupures spécialisées. Par exemple, un article intitulé « *Fixed Terms Contracts: The Continuing Problems* » du *New Law Journal*, ou un article de « *Nature* » du 6 décembre 1979 intitulé « *Short term contracts: the legal status in Britain* ».

consacrés à la promotion de la GRH dans l'enseignement supérieur (*University Human Resources, Universities and Colleges Employers Association*) militent activement pour faire évoluer la définition des missions affectées à la fonction Personnel à travers une panoplie d'actions : congrès annuels, formations continues, prix d'excellence (« *UHR awards for excellence in HR in higher education* »). Ces lieux de socialisation assurent la diffusion progressive de concepts et de pratiques qui, une fois acclimatés dans l'univers normatif de l'université, profilent un nouveau modèle de la fonction Personnel, largement inspiré des discours modernisateurs de la GRH :

Encadré 8 : Les trois principaux modes de diffusion de la GRH dans les universités

Les individus les plus actifs dans ce mouvement de promotion interviennent à l'interface entre l'espace professionnel de la GRH et le monde universitaire. Cette position pivot, on la retrouve dans la trajectoire des membres des associations professionnelles comme l'UHR : par leur expérience passée dans un autre secteur productif, par leurs qualifications professionnelles (*Chartered Institute of Personnel and Development*), ils font circuler des concepts et des pratiques de la GRH dans l'enseignement supérieur. La diffusion de ces éléments repose sur trois principales logiques :

1) un « sens de la mission » (Bucher et Strauss 1961) consensuel et facilement identifiable. Le discours de la GRH en milieu universitaire valorise un rôle « stratégique », une attitude « proactive » et le modèle du « *business partnering* ».

Un rapport de 2005 préconisant la modernisation de la fonction Personnel dans les universités oppose la posture archaïque « Responsive Reactive is the traditional state of the old-style personnel department: dealing with problems and processes » à la posture moderne : « Strategic Proactive is the most advanced phase – when HR professionals come into their own: instrumental in strategy development and informing institutional ambition » (Archer, 2005, p.53). Le directeur d'UHR, principal porte-parole de la GRH pour l'enseignement supérieur, présente également la nouvelle mission de la fonction Personnel en convoquant l'ancien modèle qu'elle est supposée substituer :

« 20 years ago, the focus on staff was much modest. That was more about compliance training, you know. You ran a workshop on health and safety or... what's the law about dismissing people, whatever it might be... Uhhh, fairly narrow in scope and fairly operational in the focus. Now it has become more directive in the strategic sense [...] I think now many HR directors in universities are quite often very much involved in being part of the senior management team and move the organisation forward. » (entretien avec le directeur d'UHR, février 2010)

Il n'est pas le seul à convoquer une hiérarchie implicite entre les tâches opérationnelles, supposées peu nobles, et les interventions stratégiques, proches du pouvoir central des universités. Cet ennoblissement perçu des activités de la fonction Personnel va de pair avec l'adoption d'un nouveau modèle de travail : le « partenariat commercial » avec les autres unités de l'université :

« The concept behind business partnering [is] that you can really influence academic staff behaviours if you know their activities very well. So working very closely with them often is the best way at doing. So instead of the old model of an academic member of staff – a head of department for example – having an HR problem, going along to the HR department to ask for their advice while the problem is becoming a major one, the business partnering concept is that the HR manager would actually work closely with them to develop plan or strategy for that area early on in that process to try to influence factors related to... you know, leadership and management for staff. »

2) un discours d'auto-légitimation basé sur la « valeur ajoutée » de la GRH, mesurée par des indicateurs et représentée dans des tableaux de bord. Le projet « *People management framework* », financé par HEFCE et UHR et conçu par le cabinet de conseil *PricewaterhouseCoopers*, vise à « enabling organisations to measure the impact of their people management interventions across the organisation, over time, and to benchmark internally and externally, using KPIs and other organisational strategic objectives within it. »²²⁰. Selon le directeur d'UHR, ce projet devrait devenir une « ressource » pour toutes les institutions. Si celles-ci l'adoptent, « that should be very useful as a template. »

3) un outillage propre. Sa constitution s'effectue à travers la diffusion de « modèles » (*templates*) et de « méthodologies », et à travers le partage de « bonnes pratiques ». Parmi ces dernières, on recense le « *staff survey* », visant à sonder les préoccupations des employés :

« *The other big development in the past 10 years has been an increase in the conscious ways engaging with the staff workforce. So now it's quite common for staff surveys to happen. [...] 15 years ago, staff surveys were pretty well non-existent, so that's a big change.* » (entretien avec le directeur d'UHR, février 2010)

Les médias, généralement peu prolixes sur la question de l'essor de la GRH dans l'enseignement supérieur, peuvent néanmoins relayer son discours. Sorte d'équivalents des « Oscars » pour le monde universitaire, les « *THE awards* » du *Times Higher Education Supplement* sont une mise en spectacle de la « performance » organisationnelle des établissements²²¹. Lors de la cérémonie de remise des prix, on glorifie les protagonistes de la GRH, dans les catégories « *Outstanding Employer Engagement Initiative* » et « *Outstanding Human Resources Team* ». Le rite est évidemment porteur de références normatives, lesquelles sont explicitées dans les critères de jugement :

« This award aims to recognise outstanding work within human resources departments. [...] Judges will look for good all-round strategic performance, including but not limited to: organisational development tools; effective communication between HR and the wider academic community; internal evaluation of the effectiveness of your department; initiatives to support your institution's strategic plan; succession planning and talent management; plus HR's contribution to improving institutional performance. » (site web des « *THE awards* »)

On voit bien comment cet « Oscar » des universités britanniques véhicule une vision de la mission vers laquelle doit tendre la fonction Personnel dans l'enseignement supérieur : une mission stratégique, visible, et managériale.

Au-delà des « contributions » hétéroclites de divers groupes d'acteurs à la montée en puissance de la fonction Personnel, on peut considérer de manière générale qu'un certain nombre des pratiques introduites dans la gamme des tâches de ces unités peuvent être vues

²²⁰ Site internet de UHR : <http://www.uhr.ac.uk/>

²²¹ Voir le site web de la cérémonie pour s'en convaincre : <http://www.the-awards.co.uk/>

comme des « activités administratives constituantes », autrement dit comme des « dispositifs qui donnent forme aux administrations et constituent des rouages essentiels de leurs fonctionnements » (Bezes et Join-Lambert 2010). Ainsi, la production d'une stratégie RH, l'installation d'un progiciel de GRH ou l'adoption d'une politique d'égalité des chances (*equal opportunities policy*) ont-elles justifié, une fois instituées, le développement de la fonction Personnel et le recrutement d'agents additionnels. Ces activités, devenues routinières, sécurisent la position institutionnelle de la fonction Personnel et alimentent le processus de « modernisation » du service.

Si l'on regarde de plus près la composition des équipes de la fonction Personnel, il apparaît qu'elle rassemble plusieurs types de profils professionnels. La majorité des membres du département sont des employés administratifs, ou plutôt, des employées administratives. Lorsque j'ai été reçu dans les départements des ressources humaines d'Altham et de Buckley, je les voyais remplir des formulaires, imprimer des fiches de paie, constituer ou compléter des dossiers. Ceux et celles qui les dirigent sont des chargés de mission mobilisés sur des actions précises (*Framework Agreement project manager, Job evaluation and reward manager, etc.*), des chefs de service (*payroll manager, health and safety manager*) et, bien sûr, le directeur du département. On peut distinguer deux profils parmi ces managers : des « généralistes »²²² et des professionnels plus spécifiquement spécialisés dans le domaine des ressources humaines. Les premiers, titulaires de diplômes variés (littérature anglaise, droit, etc.) ont fait carrière dans l'administration de l'enseignement supérieur et ont rejoint le département des ressources humaines. Ils se définissent souvent comme « *higher education professionals* ». Plusieurs enquêtés de Buckley déclarent que, depuis quelques années, les recruteurs tendent à préférer des profils de spécialisés en GRH pour occuper les postes managériaux de la fonction Personnel. Ces derniers, plus souvent titulaires de diplômes en GRH ou en *industrial relations*, se définissent davantage comme « *HR professionals* », et proviennent d'autres secteurs que l'enseignement supérieur (firmes privées, secteur public de santé, administration publique locales, etc.). Cette esquisse de typologie, qui nécessiterait d'être affinée, permet à tout le moins de restituer l'hétérogénéité des acteurs au sein des départements des ressources humaines, et d'avancer l'hypothèse d'une recomposition des profils professionnels en faveur des « *HR professionals* ».

²²² Je reprends ici l'expression utilisée par l'*ex-Registrar* (en retraite) de Buckley et l'*Assistant Registrar* actuel et lors de nos entretiens en mai et juin 2010.

En définitive, la « mise en gestion » du personnel académique s'opère sous l'action de plusieurs groupes d'acteurs hétéroclites. Elle procède d'un double mouvement d'autonomisation de la fonction Personnel (gain en indépendance dans les prises de décisions) et d'élargissement de ses prérogatives. Double mouvement qui, adossé à une « mise en politique » du personnel académique, fournit l'espace institutionnel nécessaire à l'affirmation d'une nouvelle *constituency* au sein de l'université : les gestionnaires des « ressources humaines » de l'enseignement supérieur.

4) Une harmonisation des modalités d'emploi

« [Before] we became an independent employer, [...] everything had been under local authority terms and conditions, which were very complicated: there were lots of books of rules about pay and conditions. And they'd all been dealt with by the 'Personnel Department' at the Borough, except for the academic staff, who were actually dealt with by the 'Education Department' in the Borough. So the personnel for academics was in a different place to the personnel for non-academic and support staff. And the terms and conditions in some respect rules are quite different. So when the Polytechnic became independent, one of the big issues was how to bring together both the administration and ... you know, the whole issue about how you deal with staff in the new organisation. » (Ms Billott, ancienne directrice du personnel à Altham, interviewée en janvier 2010)

Il est au moins aussi intéressant d'élucider les raisons pour lesquelles, dans les années 1990, Ms Billott lance l'harmonisation des modalités d'emploi au sein du *polytechnic* que de comprendre pourquoi, avant l'*incorporation* de 1989, les frontières catégorielles étaient si clairement marquées. On ne dispose d'éléments de réponse que pour la première question. Il existait, au sein du *Board of Governors*, une volonté de diminuer ce qui est perçu comme une arrogance académique :

« we had a vision, that actually we ought to treat all our staff the same. And, because you had this terrible 'Apartheid', which still exists to a certain extent, of: 'You're non-academic, you're support staff. You're not as important. We are academics and we are much more important'. So it's a bad situation for an organisation, really. » (Ms Billott, ancienne directrice du personnel à Altham, interviewée en janvier 2010)

L'harmonisation du traitement des différentes catégories de personnel n'est pas uniquement une tentative de réduction des inégalités de traitement : en sous-tendant l'idée que le statut (au sens juridique) de l'emploi académique est commensurable à celui d'autres catégories professionnelles, elle constitue également un travail de désépécification de la catégorie. Cette implication formelle semble retenir l'attention des syndicats académiques, dont l'opposition à l'harmonisation des modalités d'emploi s'articule autour de l'idée de « prolétarianisation » des universitaires. C'est dans le contexte de la mise en place des

« nouveaux contrats » qu'un représentant syndical d'Altham convoque la métaphore de l'industrie en parlant de « *factory-style contracts* ». Lors de la mise en place de ces contrats standardisés, Altham s'embrace sous la protestation des académiques, qui considèrent qu'un tel traitement dégrade leur professionnalisme (« *demeans our professionalism* ») et détériore les relations au sein du *polytechnic*²²³. Le mouvement est national : le syndicat NATFHE invite l'ensemble du personnel académique du secteur polytechnique à voter pour l'action syndicale : « We must fight this attack on our professional autonomy and our academic freedom. »²²⁴ La campagne d'actions ira jusqu'à la grève et la tenue de piquets à l'entrée du *polytechnic*, puis, en novembre 1990, à des actions de *lobbying* auprès des parents lors de la cérémonie de remise des diplômes²²⁵.

À Buckley, où l'harmonisation des modalités d'emplois s'opère à la fin des années 2000, aucun signe de protestation n'émerge des archives ou des témoignages. C'est sans doute qu'il est trop tard : l'harmonisation est une clause du *Framework Agreement de 2004*, signé par les syndicats universitaires. De plus, sa mise en place n'exige pas la signature de nouveaux contrats de travail. En revanche, un événement important sur le plan légal ayant contribué à déspecifier le statut des universitaires de Buckley suscite bel et bien des réactions : l'abolition de la garantie de l'emploi à vie (*tenure*) en 1988. Cette mesure fait chanceler le monde universitaire britannique et réactive les débats autour de l'*academic freedom* (Court 1998, p.771). À Buckley, comme dans toutes les universités anglaises, la transposition de l'« *Education Reform Act* » est problématique. En effet, d'après le *Registrar* de l'époque :

« the Parliament appointed commissioners to amend British university terms and conditions of service, because the universities refused to amend them themselves.

- Really?

- Yes, well, it was clearly impossible, because every university would have had to put these things through their senate. And no senate would ever have agreed to give up tenure. So Parliament actually appointed parliamentary commissioners. And if you look at the university statutes, you would see the insertion of the statutes actually drawn out by the parliamentary commissioners. » (*ex-Registrar* de Buckley, entretien, juin 2010)

²²³ Motion adoptée par 51 membres de la faculté *Business and Law*, datée d'avril 1989.

²²⁴ Prospectus d'antenne NATFHE d'Altham, intitulé « *Defend national bargaining – Vote for action* », octobre 1989.

²²⁵ Ouvrage sur l'histoire d'Altham, publié en 2000, versé aux archives de l'établissement.

En l'absence de ces « *commissioners* », Buckley aurait eu des difficultés à trouver une instance légitime et volontaire pour mettre en œuvre la réforme. De plus, la modification des statuts de l'université est loin de résoudre tous les problèmes. En effet, la mesure ne s'applique qu'aux individus recrutés ou promus après le 20 novembre 1987 (Court 1998, p.771). Ainsi, celui ou celle qui n'est pas promu ou décide de ne pas l'être reste sur un contrat de travail lui garantissant l'emploi à vie. C'est précisément la stratégie qu'adoptent quelques résistants à cette mesure, au grand désarroi du *Registrar* :

« we actually had two members of staff here who refused promotion, because it meant moving to the new terms and conditions of service. [...] And in each case I pleaded with them, I said: 'Look, the university wants to promote you. Why would it possibly declare you redundant?' But they remained in principle and said: 'No, no, I'm not gonna put myself in risk ever.' Crazy. » (ex-Registrar de Buckley, entretien, juin 2010)

D'autres n'ont simplement jamais l'opportunité d'être promus. Toutefois, si son introduction est délicate, l'abolition de la *tenure* n'a pas fondamentalement changé le rapport salarial qui lie les universitaires de Buckley à leur université. En effet, avant la loi de 1988, les universités pouvaient déjà licencier des membres du corps académique, sous la clause « *good cause* ». Preuve en est la crise qui suit un cas de harcèlement sexuel d'une étudiante par un enseignant en 1983, et qui aboutit à une décision du *Council* de voter (à 2/3 des voix) son licenciement. Après la loi de 1988, le licenciement d'un universitaire engage l'université dans des procédures légales compliquées :

« it is so difficult to get rid of somebody. Once they're through probation, then it's a huge legal process to get rid of somebody, so you'd better get it right. » (ex-Registrar de Buckley, entretien, juin 2010)

À partir de 1991 à Altham et de 2009 à Buckley, l'harmonisation des modalités d'emploi du personnel académique et non-académique atteint un degré jusqu'alors méconnu. Ce rapprochement est visible dans les façons d'organiser physiquement les dossiers du personnel. Avant l'harmonisation, les dossiers des employés académiques n'étaient pas classés dans le même système que ceux des autres employés, voire administrés par des services différents. Aujourd'hui, les dossiers de toutes les catégories de personnel sont fusionnés dans un même progiciel de GRH²²⁶, et administrés par un service unique. On comprend alors que s'est opérée une double déspécification du statut d'emploi des universitaires. En local, tout

²²⁶ On retrouve les propos de C. Musselin sur le rôle cristallisant de ces progiciels et leur fonction homogénéisante dans le traitement des employés : « the introduction of accounting and management software tending to harmonize the individual practices [...] had an impact by 'linking' university members by the same 'tools' » (2007a, p.68).

d'abord, l'harmonisation des modalités d'emploi place le personnel académique dans un même dispositif que le reste des employés de l'établissement. Ensuite, de manière plus générale, l'installation de logiciels de GRH présuppose l'adoption de principes d'évaluation, de rémunération et de conditions d'emploi conçus de façon à être universellement applicables, quel que soit le secteur.

*

L'adoption, à Altham et à Buckley, du modèle de la GRH pour la prise en charge organisationnelle du personnel académique s'inscrit dans une dynamique de convergence entre *ex-polytechnics* et universités « pré-1992 ». La « mise en politique » du personnel académique, réalisée dans un registre privilégiant des problématiques gestionnaires, s'est suivie, à l'échelle locale, de sa « mise en gestion ». Ainsi, la décentralisation progressive des politiques d'emploi et la légitimation de l'approche gestionnaire ont justifié l'autonomisation de la fonction Personnel et favorisé l'introduction d'outils et de méthodes de la GRH. Comment caractériser cette dynamique mêlant convergence institutionnelle et introduction de pratiques et de visions extérieures à l'enseignement supérieur ?

D) Discussion : raisons d'une convergence des pratiques de gestion du personnel

1) Ni *academic drift*, ni convergence symétrique

Dans son ouvrage sur l'histoire du secteur polytechnique, J. Pratt (1997) avance, non sans ironie, que les universités sont au moins autant devenues des *polytechnics* que les *polytechnics* sont devenus des universités²²⁷. Mais en général, la plupart des auteurs soutiennent l'idée que les *polytechnics* ont, comme de nombreuses institutions non-universitaires, opéré une « dérive académique » (« *academic drift* ») en se rapprochant du modèle des universités (Trow 1995, p.18, cité dans Farnham 1999, p.211), au point d'adopter la même dénomination institutionnelle.

²²⁷ « It [is] possible to talk of 'vocational drift' by the universities as much as 'academic drift' by the polytechnics. » (Pratt 1997, p.313)

En d'autres termes, deux principales positions sont défendues : celle d'une convergence symétrique et celle d'une convergence asymétrique²²⁸. Dans le premier cas, les codes et les pratiques circulent d'un secteur à l'autre dans les deux sens, sans que l'un soit plus influent que l'autre. L'isomorphisme mène alors à une forme institutionnelle hybride, composée d'éléments provenant des deux secteurs. Dans le second cas, les codes et les pratiques circulent davantage dans un sens que dans l'autre. L'isomorphisme se traduit par la diffusion de la forme institutionnelle du secteur « modèle » dans tout l'espace institutionnel.

Qu'observe-t-on en ce qui concerne la prise en charge organisationnelle du personnel académique à Altham et à Buckley ? Il est peu probable que la convergence observée soit le fruit de l'échange réciproque, symétrique ou non, de normes et de pratiques des fonctions Personnel des deux secteurs suite à leur unification. Les archives des deux établissements contiennent peu d'exemples d'emprunt de pratiques de gestion du personnel d'un secteur par l'autre. Ce qu'elles donnent abondamment à voir, en revanche, c'est l'introduction, dans les deux secteurs, et à des moments différents de leur trajectoire historique propre, de normes, de pratiques et de vocables *exogènes*, souvent issus de la sphère privée.

Cela suggère que l'isomorphisme observé s'est produit entre l'enseignement supérieur dans son ensemble et le monde des firmes, à travers l'importation de manières de penser et d'agir propres à la GRH. Deux espaces bien particuliers semblent avoir joué un rôle primordial dans cet isomorphisme : l'action publique et les experts de la GRH pour l'enseignement supérieur. Si c'est d'abord le *Jarratt Report* de 1985 qui préconise l'introduction de façons de penser et d'agir issues du secteur privé dans l'enseignement supérieur, c'est le *Secretary of State* en charge de l'enseignement supérieur et ses agences relais, les *Higher Education Funding Councils*, qui jouent un rôle central dans l'extension des politiques de redevabilité (*accountability*). De manière plus générale, l'État est à l'origine de réformes du droit du travail, notamment durant les années 1970, qui suscitent la formalisation des procédures et des politiques d'emploi. Les solutions mises en place par les établissements pour faire face à ces contraintes ont souvent été introduites par la fonction Personnel, qui a élargi ses effectifs et son champ d'intervention. Si les services du personnel opèrent

²²⁸ Je reprends ici, en les transposant à notre cas, des concepts de Kleinman et Vallas (2001). Ces deux auteurs ont avancé la thèse selon laquelle les secteurs public et privé de la recherche aux États-Unis ont suivi une « convergence asymétrique », car davantage alimentée par les pratiques du secteur privé : « Although codes and practices circulate in both directions, industry ultimately appears to have an upper hand in this process » (p.451).

progressivement une transition vers un modèle « moderne » de gestion des ressources humaines, c'est aussi sous l'influence des discours de la GRH. Outre le discours légitimiste qu'ils produisent, les porte-paroles de la GRH pour l'enseignement supérieur, par leur simple existence sous forme organisée, favorisent l'isomorphisme. Le réseau de lieux d'échanges et de diffusion de concepts et d'outils comme *Universities HR* ou la *Leadership Foundation for Higher Education* favorise la stabilisation de normes organisationnelles, telles le « nouveau » rôle stratégique de la fonction Personnel ou le modèle du *business partnering*. Son influence est également palpable à travers les actions de partage de « bonnes pratiques » et de mutualisation des outils et des modèles de documents (*templates*), auxquelles les associations professionnelles de la GRH pour l'enseignement supérieur consacrent une part importante de leur travail. L'isomorphisme observé est donc un phénomène répondant à des dynamiques plus complexes que l'adaptation à des contraintes originaires de l'action publique ou des principes ahistoriques d'efficacité²²⁹. Il est aussi provoqué par la mobilisation d'experts en GRH qui ont bénéficié de conditions juridiques et politiques propices, et qui ont pu, pour justifier la modernisation de la fonction Personnel, convoquer des principes d'efficacité²³⁰.

Ainsi, la convergence des pratiques de gestion du personnel à Altham et à Buckley s'explique davantage par l'adoption progressive de « solutions » exogènes à l'enseignement supérieur que par des dynamiques d'échange entre les secteurs universitaire et polytechnique. La section qui suit détaille les principaux modes d'introduction de ces « solutions », préconisées dans les discours des experts de la GRH.

2) « Véhicules » de l'introduction de la GRH

Les archives d'Altham et de Buckley et les documents internes plus récents permettent de voir comment sont progressivement introduites une vision et des pratiques relevant de la GRH. Deux exemples sont présentés ici, pour donner à voir la variété des « véhicules » de cette introduction. Le premier, le progiciel « HAY », est un dispositif tangible ; l'autre, la notion de « contrat psychologique », est une catégorie cognitive.

²²⁹ Pour une revue des travaux basés sur cette approche, voir Dobbin et al. (1993).

²³⁰ C'est dans ce type de configuration, mêlant réforme juridique des politiques d'emploi par l'État et opportunisme collectif des experts de la GRH, que s'est produit l'impressionnant mouvement de formalisation des pratiques de gestion du personnel dans les firmes américaines au cours des années 1960-80 (Dobbin et al. 1993, pp.404-408).

Lorsqu'est signé le *Framework Agreement* de 2004, tous les établissements de l'enseignement supérieur sont enjoins à mettre en place une échelle de rémunérations unique et à re-coter l'ensemble des postes existants afin de les positionner dans cette échelle. Il est conseillé aux établissements d'adopter un progiciel moderne de gestion des ressources humaines. Deux progiciels sont alors disponibles : « HERA » et « HAY ». Ces sigles, qui désignent à la fois la méthodologie de cotation des postes (*job evaluation method*) et les systèmes informatiques de gestion des rémunérations (*pay modeller software*), renvoient à deux attitudes face à la modernisation des équipements de gestion. Le premier, qui signifie *Higher Education Role Analysis*, a été développé entre 1994 et 1997 par un consortium d'universités désireuses de créer un système conçu par l'enseignement supérieur pour l'enseignement supérieur²³¹. Il est considéré par le *Bett Report* de 1999 comme l'outil le plus approprié pour assurer la mise en place des réformes de modernisation de la régulation salariale des universités. Le second système, appelé HAY (du nom de la firme de conseil en management qui le commercialise) est le premier progiciel mondial de GRH dans le secteur privé. Il est, comme tout progiciel destiné à une commercialisation de grande envergure, une « solution générique » sensée s'adapter aisément à tous les univers de travail au seul coût du paramétrage (Segrestin 2003, p.64).

En 2004, Buckley, comme la plupart des universités, décide d'adopter un nouveau progiciel, et choisit HAY. Le syndicat universitaire (AUT à l'époque) se déclarera plus favorable au système HERA, mais ne parviendra pas à infléchir ce choix. La chargée de mission « *Job Evaluation and Reward* » m'explique les logiques sous-tendant ce choix :

« *Prior to the unification of the pay spine, we already used HAY for the senior administrative posts. So the methodology was already there. HERA was used by many universities, and was much more aligned with higher education establishment. The reason for HAY was, when you are looking for senior posts, especially non academic posts (such as finance director, etc), you may not necessarily deal just with higher education establishments, but also with the industry. Because a lot of people come from outside industries. So that was a big advantage as opposed to sticking to HERA. HERA would be quite limiting, if someone comes from outside: it would be difficult to compare the job and the size of it with industry jobs. HAY is also internationally used. So there were obvious reasons for using HAY.* » (entretien, avril 2010)

Les universités du *Russell Group*, club sélect d'établissements d'élite aux intérêts communs dont fait partie Buckley, donnent également leur préférence pour ce système et

²³¹ HERA n'est pourtant pas entièrement conçu par le consortium d'universités, puisqu'il apparaît être une version adaptée d'un système déjà commercialisé par une firme de conseil privé : « *The Consortium decided to purchase and customise Towers Perrin's Evaluation Framework Software* » (brochure « *The history of HERA* », p.6).

animent un « *Russell Group Hay Consortium* ». Ainsi, une partie des établissements a choisi l'option la plus propice au rapprochement entre universités et secteur privé. S'il ne faut pas sur-estimer *a priori* le pouvoir de cette technologie²³², il faut bien admettre qu'elle ne peut être mise en fonctionnement sans exiger l'adaptation de l'organisation à ses logiques et à ses catégories²³³.

Autre signe d'importation, cognitif cette fois, des discours de la GRH dans l'enseignement supérieur : la notion de « contrat psychologique ». Ce concept, au départ originaire de la psychologie organisationnelle des années 1960, a été remanié dans les années 1990 par des auteurs de sciences de gestion (Rousseau 1995). Il a ensuite été importé dans l'enseignement supérieur puisqu'il irrigue certains rapports sur la modernisation de la fonction Personnel. La trace la plus ancienne d'utilisation du concept remonte à une étude de 2005 du think tank *Higher Education Policy Institute* :

« *Recent studies of careers in the private sector identified a new psychological contract between employer and employee. In the past, individuals offered skills and loyalty in return for security and a career. Today, employers seek flexibility and employees seek employability. In this era of post-paternalistic employment, job security has been redefined as 'the ability to secure the next job'.* » (Archer 2005, p.9)

Cette approche générique de la relation d'emploi est convoquée dans l'étude pour caractériser les nouvelles conditions auxquelles doivent s'adapter les universités. En 2007, la *Leadership Foundation for Higher Education* publie le rapport « *Human Resource Management and University Performance* », dont elle confie l'écriture à David E. Guest, un théoricien du « contrat psychologique ». Enfin, plus récemment, la conférence annuelle de l'*Universities Human Resources* en mai 2012 consacre une séance de travail à la question de la transformation du contrat psychologique dans l'enseignement supérieur. L'intervention « *A new psychological contract for HE sustainability and survival: between universities, staff, students and government* », prononcée par le *Chief Executive* de la *Leadership Foundation*, lance, en conclusion, les termes d'un débat autour des questions suivantes :

« *How is the psychological contract in your institution, with students? Staff? External stakeholders? What does this mean for HR strategy, policy and practice? Where do you seek the magic in leadership?* »

²³² Voir par exemple l'article polémique de L. Winner « *Do artifacts have politics?* » (1980).

²³³ Pour D. Segrestin, il n'est pas exagéré d'affirmer qu'adapter un progiciel à une entreprise revient, au moins autant, à adapter l'entreprise au progiciel (2003, p.63).

Ces deux curieux objets issus de l'espace de la GRH sont porteurs d'une « exo-définition »²³⁴ de la relation d'emploi. Le progiciel, système informatique indissociable d'une vision particulière de la gestion de l'emploi, véhicule une façon bien particulière de traiter les différentes catégories d'employés. La notion de « contrat psychologique », quant à elle, réduit la relation employeur-employé à un face-à-face bilatéral, effaçant le rôle des négociations collectives et des normes sociales dans la définition des attentes de chaque partie.

Il faut toutefois relativiser ce caractère exogène puisque la « greffe » de la GRH nécessite quelques aménagements de la doctrine pour être acclimatée à des institutions universitaires. Les rapports et ouvrages professionnels de GRH pour l'enseignement supérieur, ainsi que la plupart de managers interviewés dans le cadre de cette thèse, insistent souvent sur les spécificités du monde universitaire, et notamment sur le fait que l'on ne peut pas manager un universitaire comme un employé du privé.

*

Le rapprochement des modes de prise en charge du personnel dans l'enseignement supérieur britannique répond à un processus de convergence exogène. Depuis une vingtaine d'années, Altham et Buckley ont adopté des codes, des pratiques et des concepts développés à l'extérieur du monde universitaire. Ce rapprochement a aussi un moteur : le travail effectué par les associations professionnelles de la GRH pour l'enseignement supérieur. Celles-ci ont trouvé dans les réformes en cours une opportunité pour préconiser la mise en œuvre de recettes de la GRH.

Ainsi, à aucun moment de leur histoire, Altham et à Buckley ne contenaient en germe ce modèle « moderne » de la fonction Personnel. On peut également se demander si les pratiques à l'œuvre dans les années 1960 et 1970, relevant davantage d'une administration de fiches du personnel, ne provenaient pas également de l'extérieur de l'enseignement supérieur. La filiation entre ces pratiques et celles qui ont été développées au cours du vingtième siècle par les grandes entreprises bureaucratiques (chemin de fer, construction automobile) dépasse le périmètre de cette thèse, mais ne semble pas être une hypothèse improbable. Ainsi donc, si l'histoire récente de la fonction Personnel dans l'enseignement supérieur fait apparaître une

²³⁴ J'emprunte ce terme à Catherine Rémy (2003), qui l'utilise dans le cadre d'une étude sur les abattoirs, pour pointer le décalage entre l'« exo-définition » produite par les discours humanisants et l'« endo-définition », celle des tueurs, élaborée au sein du dispositif industriel.

adoption rapide et généralisée d'un modèle exogène, il est probable que ce mouvement ne soit pas le premier.

Conclusion

L'unification, en 1992, des secteurs universitaire et polytechnique s'est traduite par un fort rapprochement entre deux secteurs d'emploi académique auparavant disjoints. Ils se sont progressivement rassemblés sous un unique mécanisme de régulation de l'emploi, défini par une même instance de négociations collectives, une même grille de salaires et un même contrat de travail renvoyant à des conditions d'emploi plus harmonisées qu'auparavant. Dans ce mouvement et à sa suite, les formes locales de prise en charge organisationnelle du personnel académique ont fortement convergé. Deux établissements aussi contrastés qu'Altham et Buckley ont, en quelques années, mis en place des politiques d'emploi similaires. Si les modalités et le déroulé de cette transition sont différents, cette évolution reflète pour les deux universités un gain d'autonomie et une capacité accrue dans leur rôle d'employeur. Ces transformations vont dans le sens des tendances au niveau international dégagées par des études comme celle de D. Farnham (1999), de J. Enders (2007) ou de C. Musselin (2009). Les évolutions retracées dans ce chapitre illustrent également la recomposition de la relation d'emploi, confirmant ainsi les conclusions d'une étude sur le cas britannique (Harley, Muller-Camen, et Collin 2004, p.342).

Aucun des deux établissements ne contenait en germe les nouvelles pratiques de gestion du personnel académique et ce qui deviendra plus tard le « *HR department* ». L'isomorphisme observé résulte principalement de l'importation du modèle de la GRH, vecteur d'une « exo-définition » de la fonction Personnel. L'impressionnante force isomorphique sous l'action de laquelle la majorité des établissements ont embrassé ce nouveau modèle aura nécessité bien plus que la seule volonté de l'État de moderniser les unités fonctionnelles des universités. Il a également fallu les actions conjointes – mais pas toujours coordonnées – des représentants des employeurs, des associations professionnelles de la GRH, des directeurs des services du Personnel, et des universitaires eux-mêmes, notamment à travers l'action de leurs syndicats. L'assise de ce nouveau modèle s'est renforcée sous l'effet d'« activités administratives constituantes » (Bezes et Join-Lambert 2010). Une fois institutionnalisées, elles sont

difficilement perçues comme dispensables et contribuent à légitimer les nouveaux contours de la fonction Personnel.

Ainsi, contrairement au développement de la GRH dans l'éducation nationale française observé par H. Buisson-Fenet (2009), la compréhension de l'histoire de la gestion du personnel académique britannique exige de prendre en compte la porosité du secteur et de considérer, au-delà de la seule action de l'État, le pouvoir symbolique et matériel de forces hétéronomes. Comme on le voit, l'extension et la métamorphose de la fonction Personnel renvoient à une grande variété d'acteurs, d'échelles, et de logiques d'action. L'étude de ces développements demande d'articuler les deux approches évoquées en introduction : l'une attentive aux politiques de mise en concurrence orchestrées par l'État ; l'autre centrée sur l'adoption, au niveau organisationnel, de codes et de pratiques issus du secteur privé.

Si ces transformations peuvent être vécues par les acteurs (et interprétées par les analystes) comme des événements cérémoniels, cela ne présuppose pas qu'elles soient sans conséquences (DiMaggio et Powell 1983, p.150). L'objet du chapitre qui suit est d'identifier les incidences de l'institutionnalisation de nouvelles pratiques de gestion du personnel et leur rôle dans la redéfinition de l'économie du travail universitaire.

Chapitre V : La réinvention de la carrière académique : encastrement organisationnel des trajectoires et contrôle du travail

« It may be that there is a tendency for our social structure to become rigid, and thus for the roads to various positions to be more clearly defined. Such a trend would make more fateful each turning-point in a personal career. » (Hughes 1937, p.413)

Près de quatre-vingt ans se sont écoulés depuis qu'Everett Hughes a formulé ces prédictions. Aujourd'hui, on peut douter que se soit réellement accrue la prévisibilité des trajectoires individuelles²³⁵. En revanche, la codification des positions sociales et professionnelles et l'institutionnalisation d'itinéraires préétablis semblent constituer une tendance lourde de nos sociétés contemporaines. De plus en plus de transitions de la vie sont prises en charge par des institutions structurant la vie sociale : école, armée, aides sociales, systèmes de santé, églises (Widmer, Ritschard, et Mueller 2009, p.253). En ce qui concerne la sphère du travail, on a pu observer la progressive insertion des trajectoires professionnelles des individus dans des organisations formelles d'emploi – ou d'accompagnement à la recherche d'emploi. Cet encastrement organisationnel des trajectoires n'est pas étranger à la construction de « marchés internes », définis comme espaces où la mobilité professionnelle obéit à des règles explicites et fait l'objet de procédures formalisées (Doeringer et Piore 1971).

On sait peu de choses sur les raisons et les effets de ce travail bureaucratique d'encastrement organisationnel des carrières. Certains auteurs y voient une entreprise de « rationalisation des carrières » (Boltanski 1982) associée à l'idéologie managériale américaine et importée par les firmes dominantes du champ économique. Les néomarxistes s'accordent généralement sur l'idée que la bureaucratisation de la relation d'emploi et la modernisation des pratiques de gestion de la main d'œuvre permettent aux employeurs

²³⁵ On peut questionner la robustesse de l'hypothèse d'une prévisibilité accrue des processus biographiques sur la base des travaux sur la dé-standardisation des trajectoires individuelles : la plupart décèle une tendance de démultiplication des trajectoires, de foisonnement des possibles biographiques et d'éclatement des modèles de parcours clairement identifiables (Sapin, Spini, et Widmer 2007). Concernant plus spécifiquement la sphère du travail, l'effritement de la société salariale (Castel 1995) et la généralisation des formes « atypiques » d'emploi sont deux tendances lourdes qui entraînent une montée des incertitudes dans les trajectoires individuelles (Castel 2009; Lallement 2007).

d'exercer un contrôle accru sur leurs employés (Gordon, Edwards, et Reich 1982). La littérature néoinstitutionnaliste reconnaît également les nouvelles possibilités de « contrôle bureaucratique » de la force de travail que ces systèmes confèrent aux organisations (Baron, Jennings, et Dobbin 1988, p.499). L'action rationalisatrice des organisations peut de ce fait être envisagée comme un enjeu de pouvoir : une technique de gestion de la main d'œuvre n'est pas uniquement outil de connaissance ou de régulation ; elle est aussi instrument de pouvoir (Bezes 2005, p.74), puisque sa mise en place peut conduire à redéfinir les capacités d'intervention de l'administration dans le contrôle de sa masse salariale.

Toutefois, certains analystes ont pu rapporter la progression de l'encastrement organisationnel des carrières à une volonté des travailleurs eux-mêmes. Ainsi, par exemple, S. M. Jacoby souligne que les intérêts du management peuvent coïncider avec ceux des travailleurs :

« management was not the only group to use bureaucracy and to derive benefit from it. Through their unions, workers sought to bureaucratize employment in order to enhance their bargaining power, shield themselves from turbulent competition, and ensure managerial consistency and fairness. » (Jacoby 2004, pp.2-3)

De même, pour E. Hughes, l'encastrement organisationnel d'une profession peut paradoxalement garantir une plus grande autonomie professionnelle :

« And here we are at a paradox of modern professional freedom. The effective freedom to choose one's special line of work, to have access to the appropriate clients and equipment, to engage in that converse with eager and competent colleagues which will sharpen one's knowledge and skill, to organize one's time and effort so as to gain that end, and even freedom from pressure to conform to the clients' individual or collective customs and opinions seem, in many lines of work, to be much greater for those professionals who have employers and work inside complicated and even bureaucratic organizations than for those who, according to the traditional concept, are in independent practice. » (Hughes 1960, p.61)

Telle semble être la double réalité des systèmes de gestion des carrières : ils peuvent représenter, pour les employés, tantôt un progrès social, tantôt une menace de contrôle indésirable de leurs activités. Deux questions se posent alors : quels sont les motifs de l'introduction de nouvelles techniques de gestion ? Une fois institutionnalisés, que deviennent ces outils : ressources ou contraintes ?

En me penchant sur l'histoire du personnel académique à Altham et à Buckley, j'ai pu observer un travail singulier de redéfinition des politiques d'emploi locales et des règles de mobilité professionnelle. Les archives témoignent du développement considérable de dispositifs, parfois inspirés de méthodes managériales des firmes privées, visant à contrôler,

évaluer ou réguler de manière formalisée le travail et les mobilités du personnel académique : salaire à la performance, feuilles de temps, modulation de service, procédures standards régissant l'affectation du personnel aux postes vacants, etc. Ce travail au long cours, peu visible, souvent âprement technique, ni complètement managérial ni fondamentalement bureaucratique, peut être assimilé à ce que G. de Terssac (2003, p.121) a appelé le « travail d'organisation », c'est-à-dire « tout ce qui contribue, par une production normative quotidienne, à 'organiser', à structurer nos actions et à définir un certain ordre social. »²³⁶

L'existence de ce travail d'organisation pose deux ensembles de questions. Premièrement, pourquoi est-il effectué ? Est-il l'œuvre d'acteurs isolés porteurs d'initiatives ou répond-il à des programmes d'actions décidés à des niveaux plus élevés (établissement, secteur) ? Sert-il les intérêts des managers, des universitaires ? Plus précisément, comment impacte-t-il les différents segments au sein de ces groupes ? Provoque-t-il des actions collectives de contestation, de résistance ? Deuxièmement, comment ce travail d'organisation « structure »-t-il les « actions » des universitaires ? Dans quelle mesure « définit »-il un nouvel « ordre social » ? Quelles nouvelles formes de contrôle fait-il émerger, et comment cohabitent-elles avec les pratiques de régulation existantes, notamment les pratiques informelles de gestion paritaire ? Ce chapitre vise à aborder de concert ces deux aspects : les origines et les effets de l'encastrement organisationnel des trajectoires des universitaires.

L'exploitation des archives d'Altham et de Buckley fait ressortir quatre activités centrales dans la régulation du travail et de la main d'œuvre académique :

- a) les modes d'articulation entre mobilité interne (promotions) et externe (recrutements),
- b) la catégorisation des employés à travers la nomenclature des grades et des fonctions,
- c) les dispositifs de répartition des tâches à l'échelle de l'établissement et des départements,

²³⁶ Valérie Boussard (2013) a également repris ce concept pour qualifier le travail affiché par certains cadres au sein d'une entreprise publique, et qui oriente la trajectoire de cette entreprise vers un modèle néolibéral. Dans son étude comme dans le cas développé ici, on peut parler d'un « travail d'organisation gestionnaire ».

d) la prise en compte de la dimension individuelle des carrières, entre pratiques informelles de régulation collective et outils de gestion individualisée des carrières (évaluation, formation, salaire à la performance).

Analyser la reconfiguration de ces quatre activités et en cerner les effets demande d'une part d'objectiver le travail d'organisation qui en est à l'origine, et d'autre part d'identifier les façons dont les pratiques se sont transformées depuis les années 1970.

Principale source disponible pour réaliser cette analyse, les archives d'Altham et de Buckley donnent à voir des cas de considérations, d'inquiétudes, mais aussi de contestations ou de conflits face à l'idée de modifier – ou de conserver – les pratiques d'emploi et d'organisation du travail. Ces attitudes plus ou moins divergentes reflètent les intérêts des différents groupes d'acteurs impliqués dans ce processus. Les archives donnent la possibilité de reconstituer, suivant une démarche constructiviste, une partie des luttes et des controverses qui les ont opposés, et dont l'issue a pu déterminer les formes actuelles de la régulation du travail et des carrières universitaires²³⁷. La mise en lumière de ce processus met à mal les discours de « modernisation des ressources humaines », basés sur l'idée d'une adaptation fonctionnelle à un environnement économique et politique changeant (voir chapitre IV, pp.284-288). Cette analyse a soulevé un certain nombre de problèmes relatifs au traitement des données, essentiellement dus à la sporadicité des documents. L'annexe méthodologique en fin de chapitre présente la démarche suivie, basée sur l'accumulation d'un ensemble d'indices *a priori* minimes mais révélateurs.

Chacune des sections de ce chapitre traite des évolutions d'une des quatre activités de régulation du travail et de la main d'œuvre universitaires listées ci-dessus, en explique les raisons et en identifie les effets. La première section décrit comment Altham et Buckley ont progressivement abandonné des pratiques traditionnelles basées sur la mobilité interne au profit d'un nouveau modèle où prédominent le recrutement externe et la concurrence élargie (section A). Je montre ensuite comment, dans chacun des deux établissements, s'est redéfinie la nomenclature des postes et des fonctions (section B), et comment se sont banalisés le recours à l'emploi temporaire et le contrôle du temps de travail (section C), deux transformations traduisant une formalisation de la division du travail et une plus grande

²³⁷ De nombreux travaux de sociologie des marchés (Garcia-Parpet 1986; François 2008) illustrent bien l'importance des luttes entre différents groupes d'acteurs dans la constitution de structures économiques qui après coup peuvent être considérées comme « naturelles » ou « nécessaires ».

flexibilité fonctionnelle. La section D traite du développement de l'évaluation, de la formation et du salaire à la performance, trois pratiques individualisantes de la gestion de l'emploi, dont la mise en œuvre, si elle rencontre de nombreux obstacles, progresse pas à pas. Enfin, avant de conclure, je tenterai de clarifier les modalités de coexistence des modes de gestion paritaire et bureaucratique des carrières académiques.

A) Articuler promotions et recrutements

Toute organisation de travail a recours, dans la gestion de sa main d'œuvre, à des mécanismes divers de recrutement et de promotion. Si le recrutement renvoie toujours à l'affectation d'un individu externe à un poste vacant, la promotion est une opération à géométrie plus variable. Les travaux théoriques sur la mobilité professionnelle dans les organisations ont dégagé plusieurs idéaux-types de mobilité interne, dont deux me sont apparus utiles pour caractériser les pratiques à Altham et à Buckley sur les quarante dernières années²³⁸. Le plus fameux est celui de la mobilité « par à-coups », thématique par H. White (1970) sous l'expression de « *vacancy chain* ». Dans ce premier modèle, la mobilité de chaque individu procède par occupation d'un poste rendu vacant par la mobilité d'un collègue. Ainsi, le départ d'un employé en haut de la hiérarchie provoque une chaîne de transferts de personnel en interne, souvent jusqu'en bas de la hiérarchie, où est effectué un recrutement externe. La mobilité dépend donc fortement de l'état de la structure d'opportunités, c'est-à-dire des perspectives ouvertes par la mobilité des autres individus dans ce système. L'opposé de ce modèle renvoie à une configuration où le mouvement de main d'œuvre procède d'une « promotion non-compétitive » (Rosenfeld 1992, p.45) : l'individu change de position sans que soit nécessaire la vacance d'un poste. Il s'agit d'une élévation de grade (*upgrade*) et non d'un transfert. Dans ce second modèle, la progression est indépendante de la mobilité des autres individus, car elle répond essentiellement à une logique de « satisfaction des attentes » (Musselin 2003, p.13).

Mis à part quelques cas de figure paradigmatiques²³⁹, la plupart des systèmes de mobilité professionnelle sont des espaces où peuvent coexister les deux principes de mobilité

²³⁸ La littérature fournit de nombreux autres idéaux-types de mobilité interne que les deux décrits ici. Voir par exemple Turner (1960), Rosenbaum (1979b), ou Lanfranchi (1992).

²³⁹ On peut mentionner, par exemple, l'exemple fameux de la mobilité cléricale décrit par H. White (1970).

interne exposés ci-dessus. Il en est de même pour les marchés du travail académiques. Au-delà d'exemples plus ou moins célèbres de recours stricts au modèle de l'*upgrade*²⁴⁰, la mobilité académique s'inscrit souvent dans des systèmes mêlant les deux logiques.

Les pratiques de gestion de main d'œuvre académique à Altham et à Buckley mettent en lumière cette diversité des modes de mobilité : recrutements externes, mobilités internes par *vacancy chain*, mobilités internes par simple élévation de grade. En décrivant leur évolution au fil du temps, je documenterai deux tendances. Alors qu'Altham a traditionnellement recours à la mobilité par *vacancy chain*, on observe à Buckley dans les années 1970 une forte prégnance de la logique de l'*upgrade*. La progressive atténuation de ces spécificités locales constitue une première tendance. La seconde tendance, commune aux deux établissements, est celle d'une érosion de la mobilité interne en général et d'une généralisation du recrutement à tous les niveaux hiérarchiques, dessinant un nouveau modèle de mobilité.

1) 1970-1980 : deux établissements, deux systèmes de mobilité interne

Dans les années 1970, chacun des deux établissements développe un processus peu formalisé et plus ou moins routinisé d'articulation des modes de mobilité externes et internes. Aucune trace d'une politique formelle de gestion des effectifs n'émerge des archives de cette époque. Il y a toutefois une sorte de « politique », puisque, de leur fondation jusque dans les années 1990, Altham et Buckley représentent deux modèles très contrastés de planification de la main d'œuvre. Dans les deux cas prédomine un modèle de marché interne très fermé, où le recrutement n'est mobilisé que pour les postes vacants de niveau lecturer (*entry-level positions*). Tous les autres mouvements de main d'œuvre procèdent par promotion interne. Ainsi, dans les deux établissements, les opérations de recrutement sont subordonnées aux flux promotionnels, en sorte que le recours au marché externe dépend des mouvements sur le marché interne.

C'est essentiellement le fonctionnement du système de promotions qui différencie ces deux établissements. À Altham, toute progression hiérarchique est conditionnée par une

²⁴⁰ Dans de nombreuses universités américaines, « after a certain time with the organization (or showing a certain level of competence), one moves up in grade without there needing to be a vacancy there. [...] This is the case, for example, with rank advancement in most US universities » (Rosenfeld 1992, p.45). On trouve en Suède une logique de mobilité interne similaire (Musselin 2008, p.91).

vacance de poste au niveau supérieur (modèle de la *vacancy chain*), tandis qu'à Buckley, la pratique de la promotion « au mérite » permet à tout employé jugé « méritoire » de monter en grade, indépendamment des autres mouvements de main d'œuvre (modèle de l'*upgrade*).

Altham : un système unique, la mobilité par *vacancy chains*

Le modèle de régulation démographique observé entre 1970 et les années 1980 peut se schématiser de la manière suivante. Si un poste se libère en raison d'une mobilité ou d'un décès, la façon privilégiée de le réattribuer est de nommer en interne l'occupant d'un poste de rang inférieur, sans recourir à l'offre d'emploi publique (*advertisement*). Le poste de rang inférieur ainsi libéré est ensuite réaffecté en interne par l'occupant d'un poste de rang inférieur, et ainsi de suite. La fin de la *vacancy chain* se traduit par la libération d'un poste de *lecturer*, dont la réaffectation engendre un recrutement externe.

Ce modèle se base sur une vision fixiste et statique de la main d'œuvre que résume l'expression d'« *establishment* », couramment utilisée par les responsables d'Altham. Cette catégorie pratique désigne les volumes de postes attribués à chaque catégorie d'employés donnée (*lecturer, senior lecturer, principal lecturer, etc.*). Elle constitue une sorte de carte locale des postes de l'établissement. Appréhendé comme un jeu à somme nulle, l'« *establishment* » révèle une façon de réguler les effectifs du personnel académique selon une logique de postes plus que selon une logique de personnes : les actions régulatrices se limitent à la création et à la suppression de postes, ou au transfert d'un poste d'un niveau hiérarchique à un autre. Il ne s'agit donc pas, à proprement parler, de gestion des carrières académiques, mais davantage d'une planification des postes académiques.

Le contrôle de l'« *establishment* » est essentiellement basé sur deux conventions : le taux d'encadrement (*student:staff ratio*)²⁴¹, et les préconisations du *Burnham Report*²⁴² qui fixent un cadre national pour le pyramidage des catégories hiérarchiques. Mises à part ces

²⁴¹ Le taux d'encadrement est une mesure globale du rapport entre effectifs étudiants et masse salariale académique, calculée à l'échelle de l'établissement. Cette mesure ne tient ni compte des inégalités dans les heures de services d'enseignement, ni des différences dans les effectifs d'étudiants selon les enseignements. Quelle que soit sa capacité à refléter la complexité des flux d'employés et la division du travail entre eux, le taux d'encadrement est la principale référence pour les responsables du *polytechnic*.

²⁴² Le *Burnham Further Educational Report* ne porte que sur les enseignants relevant des *Local Education Authorities* (les *polytechnics* et les *technical colleges* locaux). Il y a eu une série de ces rapports, en 1956, 1967, 1971 et en 1973. Il définit, en 1981, un ratio principal lecturer/lecturer de 25 % maximum et une part des professeurs maximale de 5 %.

contraintes, l'« *establishment* » est soumis à la discrétion du directeur du *polytechnic*, qui de fait détient le dernier mot dans le processus de décision :

« The numbers of teaching staff are closely controlled by the Director who keeps the numbers within an overall establishment, approved by the Governors and within the budget available in the annual estimates. Grades of teaching staff are determined by governors within the provisions of the Burnham Further Education Committee Report. »²⁴³

On comprend alors que la « politique » de régulation de la démographie des enseignants se résume à l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire du directeur, qui arbitre seul (ou éventuellement entouré de quelques collègues) sur les créations ou les suppressions de postes. Les seules limites à ce pouvoir sont le respect des recommandations émises par l'autorité locale, le devoir de rendre des comptes au *Board of Governors*, et le respect des ratios fixés par le *Burnham Report*.

D'autre part, on apprend, en comparant les procédures de nomination²⁴⁴ pour les catégories différentes de personnel, que trois étapes, pourtant formellement requises pour la nomination d'un membre de l'équipe de direction (*executive staff*), ne le sont pas pour nommer un enseignant. En effet, l'impératif de l'annonce publique (*advertisement*), la présélection de candidats (*short list*), et l'entretien devant un jury de recrutement (*interview*) ne sont pas mentionnés dans la procédure concernant le personnel académique. Ainsi, par exemple, toutes les nominations au poste de *reader* de 1970 à 1981 ont été faites en interne, sans annonce d'emploi publique :

« All appointments so far have been made internally either from existing Principal Lecturers or from the small group of Senior Lecturers who have already reached the point at which promotion to Principal Lecturer is under consideration. In some circumstances, e.g. the departure of a Reader in charge of a flourishing research group, it may be appropriate to advertise a Readership externally but this would not normally be done and is not envisaged at present. »²⁴⁵

Il n'est du reste pas question de remettre en cause le modèle de la mobilité interne par le principe de la *vacancy chain*. La pratique est donc solidement ancrée à Altham.

Buckley : un système dual où le recrutement est la variable d'ajustement

À Buckley, un comité spécial composé du *Vice-Chancellor* et d'un aréopage de professeurs est responsable de la création et la suppression des postes universitaires. Il

²⁴³ Document classé confidentiel, intitulé « *Altham Polytechnic: Survey of Development to date* » et daté de janvier 1977. Dossiers du *Borough Council*.

²⁴⁴ Rubrique « *Appointment, Suspension and Dismissal of Staff* », dans « *Altham Polytechnic Development* », 18 mai 1975, archives de l'autorité locale du *Borough* d'Altham.

²⁴⁵ « *'Reader' posts at the Polytechnic* », dossiers du *Board of Governors*, mai 1981.

consulte régulièrement les demandes d'ouverture de postes émanant des différents départements et opère un arbitrage en fonction des ressources disponibles et d'un principal indicateur : le taux d'encadrement, dont il essaie de répartir équitablement le niveau à travers l'université. On voit à la lecture des mémorandums de ce comité qu'il détient un pouvoir monopolistique : il est le seul à décider des créations de postes, même lorsqu'il s'agit de postes financés par des fonds propres des départements, y compris les postes temporaires.

La logique présidant à la détermination du volume de postes et à leur distribution par grades est différente de celle en vigueur à la même époque à Altham. L'idée n'est pas de maintenir un « *establishment* » comme une sorte de système clos immuable des postes au sein duquel circuleraient les individus. Les traces des pratiques passées de recrutement et de promotion suggèrent au contraire que ce sont les postes qui « suivent » les mobilités internes des personnes. En effet, il existe un système méritocratique de promotions individuelles qui assure l'avancement des employés au sein de l'établissement. Ce mode de mobilité interne correspond, dans son principe, à l'idéal-type de l'*upgrade* : chaque année, les individus peuvent soumettre un dossier à la promotion au rang supérieur, qui leur est accordée ou non en fonction du « mérite »²⁴⁶ qui leur est reconnu²⁴⁷. L'avancement ne dépend donc pas des mouvements de main d'œuvre aux postes de rangs supérieurs, comme c'est le cas à Altham à la même époque. Quant aux recrutements, ils sont essentiellement effectués pour renouveler la population des *lecturers* à mesure que ceux-ci sont promus²⁴⁸. C'est donc un système dual, combinant recrutement initial et promotion au mérite individuel qui prévaut à Buckley :

« There are two separate processes, which are only tangentially related. One process is internal promotion, and that's all about the person. In other words, you're a lecturer in the sociology department, and the question is: 'should you be promoted to senior lecturer?' All promotions are personal, not established. » (Mr Brunett, *ex-Registrar* à Buckley, interviewé en juin 2010)

La régulation de ce système dual doit satisfaire la convention de non-dépassement du ratio de séniorité (*senior:junior ratio*) fixé par l'UGC à 40 % maximum. Il a été question à plusieurs reprises de limiter le nombre de promotions à distribuer chaque année par un

²⁴⁶ On peut raisonnablement poser la question d'une éventuelle part de relativité dans le jugement basé sur le « mérite » : il ne serait pas invraisemblable que la démographie des effectifs académiques, l'état du taux d'encadrement, ou celui des finances de l'université aient des incidences sur la construction du « mérite » des candidats.

²⁴⁷ En réalité, ce sont bien souvent les directeurs de département qui prennent l'initiative de soumettre des dossiers de certains des membres de leur équipe, opérant ainsi une pré-sélection informelle.

²⁴⁸ Les chiffres sont lacunaires, mais on sait que plus de 80 % des recrutements sont effectués au niveau du grade de *lecturer*, et ce jusque dans les années 1980.

système de quotas, remettant en cause la primauté absolue du critère méritocratique de satisfaction des attentes. Mais de manière générale, la principale façon d'assurer un équilibre entre postes supérieurs et postes inférieurs – mis à part le licenciement de *readers*, de *senior lecturers* ou de *professors* – est de recourir au recrutement de *lecturers*. Tout surnombre de grades supérieurs est compensé par des recrutements de *lecturers*. En général, l'établissement crée assez de postes de *lecturer* chaque année pour maintenir le ratio général juste en-dessous de 40 %²⁴⁹.

Les créations de postes, essentiellement des *lecturerships*, dépendent donc, au-delà des ressources disponibles dans les départements, de trois principaux facteurs : le taux annuel de promotions, le taux de départ (*natural wastage*), et le taux annuel de croissance de la population estudiantine. En fait, le recrutement de *lecturers* semble être la variable d'ajustement dans ce système où les autres variables répondent à des dynamiques peu contrôlables (départs en retraite) ou des logiques exogènes à la démographie locale des universitaires (effectifs d'étudiants). Finalement, l'université a une marge de manœuvre fort réduite pour contrôler les variations quantitatives de ses effectifs universitaires.

Ainsi, le cycle des promotions est le principal canal d'approvisionnement des grades supérieurs (*reader*, *professor*). Le système de recrutement n'opère quasiment qu'en bas de l'échelle hiérarchique (grade de *lecturer* ou, très occasionnellement, de *senior lecturer*), et est subordonné aux flux promotionnels internes.

2) 1990-2010 : vers le modèle du « tout recrutement »

Les années 1980 représentent une période de contraction démographique importante, due aux restrictions budgétaires. En 1981, 30 académiques d'Altham sont licenciés (*declared redundant*). Entre 1978 et 1984, on observe une réduction des effectifs de 94 personnes, c'est-à-dire d'un cinquième du corps enseignant. À Buckley, la compression des effectifs a pu être réalisée par des incitations au départ en retraite anticipé. Si les effets des coupes budgétaires sont nuancés, on constate un gel des recrutements et des promotions d'égale amplitude dans les deux établissements. D'après les enquêtés de Buckley ayant connu cette période, le blocage des carrières était source de frustration et avait conduit la plupart des universitaires en

²⁴⁹ Il arrive que les finances ne le permettent pas, et que par conséquent le ratio augmente au-delà de la limite des 40 %. C'est ce que l'on observe en 1988, où l'UGC diagnostique un déséquilibre démographique et lance le *New Academic Staffing Scheme* pour faciliter les recrutements et augmenter la rotation de main d'œuvre.

poste à envisager de rejoindre une université étrangère, notamment dans un autre pays du *Commonwealth*. Si finalement l'effet de fuite s'est révélé moins considérable que prévu, l'éventualité d'une mobilité institutionnelle, avant la crise rarement envisagée, est devenue un sujet courant de préoccupation : à la fin des années 1980, on ne pense plus sa carrière uniquement comme une suite de positions à Buckley, et on considère des alternatives à la progression en interne. Ces années sont aussi celles de l'abolition de la *tenure* en 1988. Si aujourd'hui on peut affirmer qu'elle a eu moins d'effet que d'autres mesures, elle a pu à ce moment être vécue comme le signe d'une remise en cause d'un modèle de carrière interne où l'avancement s'effectue essentiellement par la voie hiérarchique locale. Les années 1980 ne sont pas uniquement, comme ces éléments le suggèrent, une période d'incertitude dans les carrières ; ils sont le point de départ d'une transition. En effet, les pratiques d'Altham et de Buckley vont progressivement converger vers un modèle commun, caractérisé par une prépondérance du recrutement sur la mobilité interne, tandis que la logique de la promotion subira une perte de vitesse.

Altham : la révolution de l'*advertisement*

Les traces les plus anciennes de l'idée d'abandonner le principe de la *vacancy chain* remontent à 1980, lors des débats relatifs à l'introduction du grade de *professor* à Altham. Une question cruciale invoquée à ce moment est celle du type de rattachement du poste (*established post or personal post?*). Des membres du *Board of Governors* constituent un groupe de travail et produisent un rapport²⁵⁰. Celui-ci affirme que parmi les autres *polytechnics*, « [w]ith a few exceptions the appointments so far seem to have been personal to the holder. » Lorsque le poste est « *personal* », on élève le rang (*upgrade*) d'un individu sans qu'un poste de professeur soit libéré. Cette option présuppose que les professeurs sont nommés en interne. À l'inverse, si le poste est « *established* », il n'est accessible aux concurrents que si le départ de son occupant le rend vacant. Cette seconde option est compatible avec le recrutement d'un candidat extérieur pour occuper le poste devenu vacant. Le groupe de travail recommande finalement de laisser la possibilité de recruter directement de l'extérieur :

« Any decision by the Academic Board to proceed with the appointment of Professors should allow for such appointments to be made from both within and outside the Polytechnic. »

²⁵⁰ Document des dossiers du *Board of Governors* daté de juin 1980, « *Professorships and visiting professorships* ».

Cette possibilité de recruter au-dessus du grade de *lecturer* préfigure une évolution vers un modèle où la promotion et le recrutement sont deux solutions alternatives. L'examen des documents des années 1990 et 2000 indique que le modèle basé sur le principe de la *vacancy chain* est progressivement abandonné, et ce pour tous les grades. Celui qui le remplace est un modèle de régulation dualisé : d'un côté, tout poste vacant fait l'objet d'un recrutement avec obligation de publier le poste ; de l'autre, un système de promotions assure la mobilité hiérarchique en interne.

Si un poste se libère, la façon privilégiée de le réattribuer est d'en faire l'objet d'une offre d'emploi publique (*advertisement*) plutôt que de restreindre la sélection au vivier local des employés des rangs inférieurs. En conséquence, le poste vacant peut être occupé par un individu extérieur²⁵¹, et si tel est le cas, les individus du rang inférieur restent sur leur poste. Pour assurer la progression hiérarchique des employés en interne et éviter qu'ils ne postulent dans des universités concurrentes, Altham a recours à un système annuel de promotions basé sur une logique de satisfaction des attentes. Lorsqu'un individu occupant un poste donné dépose un dossier considéré comme éligible selon les critères de promotions, il bénéficie d'une élévation de grade (*upgrade*). Le système de promotions, avéré depuis les années 1990, n'aura pas l'importance de celui qui prévalait à Buckley dans les années 1970 : son arrivée intervient précisément au moment où la publication des postes vacants devient pratique courante. Il ne sera donc jamais, comme à Buckley, la seule voie d'accès aux postes hiérarchiques supérieurs.

L'obligation de publier les postes est un phénomène relativement récent à Altham²⁵². Ainsi par exemple, toutes les nominations au poste de *reader* de 1970 à 1981 ont été faites en interne, sans annonce d'emploi publique. À partir des années 1990, le confinement de la concurrence en interne lors de l'ouverture d'un poste n'est accordé que dans des circonstances exceptionnelles. L'impératif de l'annonce publique (*advertisement*), la présélection de candidats (*shortlist*), et l'entretien devant un jury de recrutement (*interview*), qui n'étaient pas mentionnés dans la procédure de sélection du personnel académique dans les années 1970, deviennent dans les années 2000 des étapes officielles pour tout poste à pourvoir, même si des

²⁵¹ Il arrive que, même si le poste est annoncé publiquement, le jury de sélection choisisse un candidat local. Plusieurs entretiens du corpus « biographies » contiennent cet épisode.

²⁵² Ce n'est que dans les années 2000 que les étapes de l'annonce publique, de présélection de candidats, et d'entretien de recrutement s'imposent dans les pratiques courantes.

entretiens biographiques indiquent qu'en pratique, il était récemment encore possible d'être recruté comme *lecturer* sans que le poste soit officiellement ouvert, ou, sans qu'il soit « trop » ouvert (par exemple si existe une volonté de maquiller un recrutement d'un candidat local).

La logique de mobilité par *vacancy chain* disparaît donc à mesure que s'institutionnalise l'obligation de l'*advertisement*. En effet, si le poste libéré est occupé par une recrue externe, la vacance n'entraîne pas de transferts d'employés aux grades inférieurs. La question de la publication officielle des vacances de postes est donc fondamentale pour comprendre la substitution du modèle antérieur par un modèle dual où promotions et recrutements sont des processus indépendants. En conséquence, les emplois d'Altham, auparavant à l'abri de forces concurrentielles externes, se retrouvent exposés à un espace de concurrence élargi.

Buckley : l'abandon de la convention des 40 %

À Buckley, on observe également une perte de vitesse de la promotion au profit de l'allocation de poste par recrutement, mais contrairement à Altham, ce changement n'est pas dû aux changements de pratiques de publication des postes vacants. La publication officielle des postes est déjà en vigueur dans les années 1960-70. Seulement, la quasi-totalité des postes ouverts au recrutement sont de niveau *lecturer*, et le recrutement à d'autres niveaux hiérarchiques est entravé par la convention des 40 %. Cette convention est remise en cause au cours des années 1980. Le *Committee of Vice-Chancellors and Principals* (CVCP) reproche à cette convention d'entraver la capacité des établissements à capter des talents externes pour leurs postes supérieurs, et recommande son abolition. Le *Senate* de Buckley déclare l'abandon de la règle dès 1985²⁵³.

Cette décision ne fera pas changer les pratiques de mobilité du jour au lendemain. Une étude²⁵⁴ d'un stagiaire dans le service du personnel à Buckley indique qu'entre 1987 et 1992, plus de 80 % des recrutements sont toujours effectués au grade de *lecturer*. Sur cette même période, seulement 20 individus sont recrutés en externe pour occuper des postes de grade supérieur ; ils représentent une minorité à côté des augmentations d'effectifs (*senior lecturer* et *reader* : +39 ; *professor* : +32). La progression en interne reste donc, au moins pendant quelques années, le principal canal d'approvisionnement des rangs supérieurs. Mais, signe de

²⁵³ Dossiers du *Senate*, Agenda pour la réunion du *Professorial Board*, novembre 1985.

²⁵⁴ Mémoire d'étudiante de Buckley, « *Shattering the glass ceiling in academia: a case study in the University of Buckley* », master en *Industrial Relations*, 1992.

nouveauté, les recrutements externes constituent une part non négligeable dans l'approvisionnement des rangs supérieurs, notamment les grades de *senior lecturer* et *reader*. Cela marque une transition douce d'un marché interne très fermé (avec un unique port d'entrée au grade inférieur) vers un marché interne plus ouvert (présence de ports d'entrée latéraux).

Cette transition s'effectuera principalement au cours des années 1990 et 2000. D'une part, Buckley intensifie la pratique du recrutement, ce qui aura pour effet d'éroder la puissance du système d'avancement par promotion. D'autre part, le taux de séniorité (*senior:junior staff ratio*) augmente considérablement au sein de l'université. Ainsi, entre 1985 et 2006, les effectifs de *professors* passent de 84 à 279 (+232 %), tandis que ceux des *lecturers* diminuent de 464 à 312 (-33 %). Pour Buckley, l'abolition de la convention des 40 % semble avoir ouvert de nouvelles possibilités en termes de gestion des effectifs académiques. Cette plus grande marge de manœuvre s'observe dans l'ensemble du secteur : le *Dearing Report* de 1997 voit dans l'abolition de la règle des 40 % une nouvelle source d'autonomie pour les universités, désormais libres de « grossir » les rangs de la hiérarchie et d'utiliser le recrutement d'universitaires extérieurs plutôt que le système de promotions. Témoin de cette nouvelle marge de manœuvre, l'inflation des grades hiérarchiques dans l'ensemble du secteur :

« Nationally, the ratio is approximately 46 per cent, but we have been told that in some institutions senior academic teaching staff ratios of 50 to 60 per cent are now not uncommon. » (Dearing 1997)

Si l'abandon de la convention des 40 % lève une contrainte dans l'action des établissements, il ne signifie pas un recul de la coordination et de la planification. Buckley n'attend pas la fin de la convention des 40 % pour développer en interne des indicateurs visant à faciliter le pilotage des recrutements et des promotions. Dès la fin des années 1970, le comité spécial composé du *Vice-Chancellor* et de quelques professeurs en charge de la création et la suppression des postes commence à rassembler des données statistiques internes pour baser ses décisions au-delà d'un examen des taux d'encadrement et de séniorité. D'après Mr Brunett, l'*Academic Registrar* de l'époque, le comité disposait d'une batterie d'indicateurs sur les départements, l'université, et les autres universités permettant d'effectuer des comparaisons (*benchmarks*) internes et externes. Suite à une décision du *Senate* en 1980, ces données sont remises à jour et publiées chaque année dans un document appelé *Academic Database*. Ces documents, que j'ai retrouvés aux archives, sont volumineux. Leurs quelques 150 pages rassemblent des statistiques relatives à la production scientifique de chaque département, aux étudiants inscrits dans les différents programmes, aux financements de

projets de recherche, etc. Ainsi, l'abandon de la convention des 40 % s'inscrit en fait dans un mouvement plus profond de substitution progressive de conventions nationales utilisées pour équilibrer de loin en loin les fluctuations démographiques, par des indicateurs mesurant diverses propriétés de la force de travail.

Quant au rôle de la publication officielle des postes vacants, il aura été mineur à Buckley. Une procédure standard exigeant la publication du poste est encouragée dès les années 1970, puis devient formellement requise suite à la mise en place d'une politique d'égalité des chances en 1986. Mais dans les faits, l'invitation informelle, déjà largement répandue dans les années 1960 et 1970, reste pratique courante, *a fortiori* à partir des années 2000 lorsque Buckley s'intéresse de plus en plus aux détenteurs d'actifs transférables (volant de publications, projets en cours de financement, etc.). C'est donc davantage l'abandon de la convention des 40 % qui donne la possibilité à Buckley de généraliser le recrutement à tous les niveaux hiérarchiques.

3) Vers des marchés internes concurrentiels

En transformant progressivement leurs pratiques de recrutement et de promotion, les deux établissements ont mis en place un modèle de gestion de l'emploi fortement basé sur le recrutement externe. Ils ont progressivement embrassé un modèle de marché interne « ouvert » présentant des ports d'entrée latéraux et offrant des possibilités de mobilité institutionnelle à tous les étages de la structure hiérarchique (Doeringer et Piore 1971, pp.43-44), deux caractéristiques nouvelles pour les deux établissements. Pour établir ce modèle particulier de marché interne, deux conditions ont dû être observées : l'obligation d'annoncer publiquement la vacance de tout poste à pourvoir (notamment à Altham), et l'abandon de la convention des 40 % (notamment à Buckley).

Ainsi, dans les deux établissements, s'observe la transition entre un système de régulation des postes où le marché externe est subordonné aux flux promotionnels internes et un système qui, au cours des années 1990-2000, donne la priorité aux recrutements externes, quel que soit le niveau hiérarchique. Quelles sont les conséquences de cette métamorphose ?

En favorisant la prédominance de la mobilité en interne, les règles organisant la distribution des postes à Altham et à Buckley dans les années 1970 et 1980 protégeaient le personnel académique de ces établissements d'une concurrence directe avec des offreurs

potentiels de travail hors de ces établissements (Doeringer et Piore 1971). Le relâchement du mécanisme de progression par *vacancy chain* à Altham et l'abandon du confinement du recrutement au seul grade de *lecturer* à Buckley ont entraîné une mise en compétition formelle des universitaires des deux établissements avec des « outsiders » sur le marché externe.

L'érosion de la logique de la promotion traduit un basculement entre une stratégie défensive, où la promotion est un moyen de monopoliser les chances économiques de garder la force de travail en interne (M. Weber 2003b, pp.50-77), et une stratégie offensive, où le recrutement externe est mobilisé pour optimiser la distribution de la main d'œuvre en attirant des candidats externes. On voit alors comment en l'espace de quarante ans, Altham et Buckley, en modifiant leur structure de distribution des postes, cessent de protéger l'emploi académique en l'internalisant et l'exposent aujourd'hui à une pression concurrentielle.

L'ouverture progressive des marchés internes n'est pas un fait propre à Altham et à Buckley : la plupart des autres établissements britanniques suivent également cette tendance, notamment dans les années 1990 et 2000. L'ouverture de l'emploi dans chaque établissement entraîne une ouverture du marché du travail universitaire dans son ensemble : en quelques années, un volume important d'emplois auparavant protégés par des systèmes fermés de mobilité interne se retrouve situé dans un espace de concurrence national et parfois international. L'élargissement de la concurrence externe est donc un phénomène général et non restreint aux deux cas étudiés dans cette thèse.

Ces nouvelles configurations placent les individus dans des positions plus ou moins favorables selon la valeur que leurs donnent les employeurs potentiels : dès lors que se généralise la possibilité de progression hiérarchique par la voie de la mobilité externe, une partie des universitaires peut tirer des profits nouveaux, soit en rejoignant une université concurrente, soit en menaçant de le faire. On comprend alors comment l'ouverture des marchés internes des établissements a pu susciter l'apparition de nouvelles formes de développement de carrière davantage basées sur la mobilité institutionnelle, catalysant ainsi le processus de différenciation statutaire.

La section qui suit montre comment une autre activité centrale dans la régulation du travail et de la main d'œuvre, la catégorisation des employés par la nomenclature des grades et des fonctions, a contribué à renforcer la différenciation fonctionnelle.

B) Redéfinir la nomenclature des postes : la construction d'un nouveau balisage des parcours professionnels

Tous les enquêtés d'Altham et de Buckley traitent la nomenclature des grades et des fonctions de leur établissement comme un « donné », un espace catégoriel fixe dans le cadre duquel ils formulent leurs souhaits de carrière. Cette représentation s'accorde avec l'apparente fixité de la structure dont semble témoigner la longévité des intitulés hiérarchiques (*lecturer*, *professor*, etc.). Les visions présentistes et réifiées peuvent convenir à des acteurs pris dans des enjeux essentiellement portés sur le présent et l'avenir. Elles sont en revanche peu crédibles dès lors que l'on analyse, avec suffisamment de profondeur historique, les formes de la structure hiérarchique. On s'aperçoit vite à la vue des archives des deux établissements que s'effectue un travail continu de remodelage. On découvre tantôt des remaniements peu visibles, effectués de manière parcellaire à travers des micro-modifications, tantôt des véritables programmes de refonte générale entraînant une véritable réinvention des espaces de mobilité. En décrivant les formes successives des structures hiérarchiques des deux établissements, je mettrai en exergue deux principaux phénomènes : la formation de filières de spécialisation fonctionnelle et la multiplication des niveaux hiérarchiques.

1) À Altham, des remaniements progressifs

Lorsque le *polytechnic* est créé au début des années 1970, la nomenclature des grades et des fonctions comporte principalement deux situations : *lecturer* ou *senior lecturer*, et *principal lecturer*²⁵⁵. Les deux premiers grades, qui représentent la grande majorité des employés (282 postes sur 321 en 1970), ne sont que faiblement différenciés : il y a assez de postes de *senior lecturer* pour que l'accès à ce grade soit relativement prévisible et peu sélectif, voire vécu comme une promotion « normale ». Le grade de *principal lecturer*, en revanche, est distribué au compte-gouttes : en 1970, il n'y en a que 39 sur tout l'établissement. À ce stade, les niveaux hiérarchiques ne sont pas un principe très fort de différenciation des missions attribuées : les *senior lecturers* et les *principal lecturers* bénéficient d'une décharge d'enseignement (respectivement de 3 et 5 heures hebdomadaires) sensée compenser la charge additionnelle de responsabilités administratives. Aucun des trois grades existants ne suppose

²⁵⁵ On peut noter qu'existait jusqu'en 1974 le grade d'*assistant lecturer* et que s'est également opérée la fusion des grades de *lecturer I* et *lecturer II* en 1987, deux mesures préconisées par le rapport Houghton (voir Pratt, 1997, p.191).

une spécialisation en enseignement ou en recherche. Le système de mobilité est donc unidimensionnel : ignorant les différences fonctionnelles, il ne codifie que les différences hiérarchiques.

Une première modification qui altère cette propriété est la création du grade de *reader* en 1972 à Altham. Ses occupants sont définis comme suit :

« 'Readers' are academic staff at 'Principal Lecturer' level with a substantial involvement in research and who are leaders in that area of activity both in the Polytechnic and nationally »²⁵⁶

Ce nouveau grade introduit pour la première fois dans l'histoire du *polytechnic* l'idée d'une spécialisation : le *reader* est sensé être plus engagé dans les activités de recherche. Cela suppose que le rang de *principal lecturer* est occupé soit par des individus qui aspirent à être promus *reader* mais dont la recherche n'atteint pas (encore) le niveau escompté, soit des individus qui ne font tout bonnement pas de recherche. L'introduction du *readership* apporte l'idée d'une articulation entre spécialisation fonctionnelle et avancement hiérarchique.

Une seconde modification intervient lorsqu'il est décidé de créer un grade de *professor* à Altham au début des années 1980. En juin 1980, un rapport nommé « *Final report of the working party to consider professorships* »²⁵⁷ est élaboré par un groupe de travail du *Board of Governors* chargé de se pencher sur l'idée – qui à l'époque ne va pas de soi – d'avoir des professeurs à Altham. On s'aperçoit à la lecture de ce rapport que la question touche l'ensemble du secteur polytechnique : 7 *polytechnics* sont, au moment du rapport, en train d'en créer et 4 en ont déjà créé. Parmi les autres, 6 établissements ont refusé l'introduction du grade et 13 sont, comme Altham, en cours de discussion. Mais entre les mois de juin et d'octobre, quatre de ces derniers décident d'emboîter le pas en introduisant le nouveau grade dans leur structure hiérarchique.

Une question cruciale pour le groupe de travail à Altham est celle de la différence entre *professor* et *reader* : « During the Working Party's discussions, constant emphasis was placed upon the relationship between Professorships and Readerships. » Or, à l'époque, le *polytechnic* ne compte que 3 *readers*. Le rapport, favorable à l'introduction du nouveau grade,

²⁵⁶ Document des dossiers du *Board of Governors* daté de mai 1981, « 'Reader' posts at the Polytechnic ».

²⁵⁷ Document des dossiers du *Board of Governors* daté de juin 1980, « *Professorships and visiting professorships* ».

recommande de multiplier les *readerships* pour constituer un vivier de candidats à la promotion pour le grade de *professor*.

La réaction au sein du *polytechnic* est vive. Un document accompagnant le rapport et écrit cinq mois plus tard, indique que la majorité du personnel académique s'oppose au *professorship* : « widely varying views were held, with a majority perhaps rather opposed to the introduction of Professorships ». Même l'*Academic Board* aura montré une certaine réticence : « The Academic Board of the Polytechnic was originally firmly against the award of the title of Professor in the institution. »²⁵⁸ Le groupe de travail se voit contraint de fournir une justification pour la création du nouveau grade. Il évoque tout d'abord le prestige attaché au titre, et la prétention de jouer d'égal à égal avec les universités :

« the careful conferment of the title of Professor would benefit the Polytechnic in many ways. It would add to the prestige, status and reputation of the Polytechnic and would help in the attainment of parity of esteem with the Universities. »

Ensuite, l'effort de justification se concentre sur l'effet d'auto-estime : la présence de professeurs est sensée renforcer la confiance en interne et l'« esprit de corps » (en français dans le texte). Enfin, le groupe de travail termine sur un argument concernant la structure hiérarchique : si un niveau hiérarchique additionnel est créé, alors il y a plus d'incitations pour les individus aux niveaux directement inférieurs :

« the appointment of Professorships [...] would enhance staff morale and improve the career structure by providing staff with the opportunity for academic advancement in their subject beyond the level of Principal Lecturer and Reader. »

Ces arguments ne se limitent pas à l'avancement en interne ; elles visent également à répondre à une compétition perçue comme imminente ou vouée à s'exacerber. La création du grade de professeur est pensée comme une mesure de prévention :

« It is also felt that without Professorships, Altham Polytechnic will be in danger of losing some of its staff most active in research (in its widest sense) who otherwise would have an incentive to stay. More important perhaps the Polytechnic would also be in a weaker position to attract good replacement staff and hence will, sooner or later, be the poorer. »

Les efforts du groupe de travail portent leurs fruits puisque dès 1981, on nomme en interne les trois premiers professeurs du *polytechnic*. Alors que l'introduction du *readership* représente une expansion fonctionnelle, celle du *professorship* entraîne une expansion

²⁵⁸ Les raisons de ce refus ne sont pas mentionnées.

hiérarchique²⁵⁹ en ajoutant un rang additionnel. Ainsi, pour la première fois, la carrière académique dans le *polytechnic* se formule en trois niveaux hiérarchiques.

Ce qui se passe ensuite est plus difficile à décrire, en raison du caractère plus diffus des changements. Les évolutions de la nomenclature sont pourtant loin d'être négligeables. Entre 1980 et 2000, on observe une lente institutionnalisation d'une filière de mobilité propre aux chercheurs. En 1981, un document²⁶⁰ est rédigé pour définir en interne les différents types de postes de chercheur. Le « *research worker* » est un étudiant de *postgraduate* sur un contrat de trois ans. Le « *research associate* » est en poste permanent et est payé comme un *lecturer*. Enfin, le « *research fellow* », titulaire d'un PhD ou porteur d'une expérience de recherche équivalente, est employé sur un poste permanent, et rémunéré comme un *lecturer* ou un *senior lecturer*. On peut voir dans cet effort de formalisation de différents niveaux de traitement des employés une forme embryonnaire de la « *research route* » observée lors de l'enquête en 2010. Mais c'est surtout dans les années 1990 puis 2000 que s'opère l'institutionnalisation d'une « *research route* ». La « *HR Strategy* » de 2004, qui a permis l'obtention d'un financement substantiel de l'agence HEFCE, définit comme priorité pour les trois années à venir : « The design, development and implementation of a new job family model, which provides lateral as well as hierarchical career pathways ». À partir de 2006, le département des ressources humaines effectue un travail de formalisation des règles locales de mobilité, en rendant explicites des règles de progression ou de mobilité auparavant informelles ou inexistantes²⁶¹. Cela a pour conséquence de solidifier la nomenclature des grades et des fonctions, mais aussi de redéfinir les relations objectives entre ces positions. La prise en compte progressive des postes de recherche conduit à l'institutionnalisation de passerelles entre les postes de recherche (*research fellow*, aussi appelé *senior researcher*) et les autres positions (*lecturer*, *reader*, etc.).

La Figure 25 est une reconstitution schématique basée sur l'analyse des entretiens biographiques et de la documentation institutionnelle d'Altham (archives ou documents plus

²⁵⁹ Le rapport de juin 1980 précise bien que la promotion au grade de professeur n'implique pas un changement de fonctions : « It would be an expectation of all those appointed to a Professorship that they continue with the activities in research, scholarship or practice for which the title was conferred. »

²⁶⁰ Document des dossiers du *Board of Governors* daté d'août 1981, « *Salaries and conditions of service and tenure of research staff* ».

²⁶¹ « *Academic salary progression and promotion* », document interne, département des ressources humaines, 2010.

récents mis à disposition). Elle représente les trois étapes de la redéfinition de la nomenclature des grades et des fonctions. Durant les vingt premières années du *polytechnic*, le nombre de positions prévues par le système de mobilité a doublé avec l'adjonction des grades de *reader* et de *professor*. Dès 1981, toute progression hiérarchique au-delà du grade de *senior lecturer* présuppose une spécialisation fonctionnelle. Par la suite, cette matrice s'est stabilisée et le changement se trouve davantage dans la formalisation des modalités de circulation entre postes et dans l'institutionnalisation des postes de recherche, dont les effectifs ont considérablement augmenté. Les statistiques publiées par HESA (2008; 2010) suggèrent une augmentation sensible de la monovalisation. Pour les années 2007-08 et 2009-10, la part des emplois monovalents au sein de la main d'œuvre permanente d'Altham passe de 36,4 % à 49,8 %, ce qui est considérable en comparaison avec la moyenne nationale (de 27,5 % à 30,8 % sur la même période). Il est fort probable que ce saut quantitatif reflète la capacité du nouveau paramétrage du système de mobilité à orienter davantage les individus vers des postes spécialisés que par le passé.

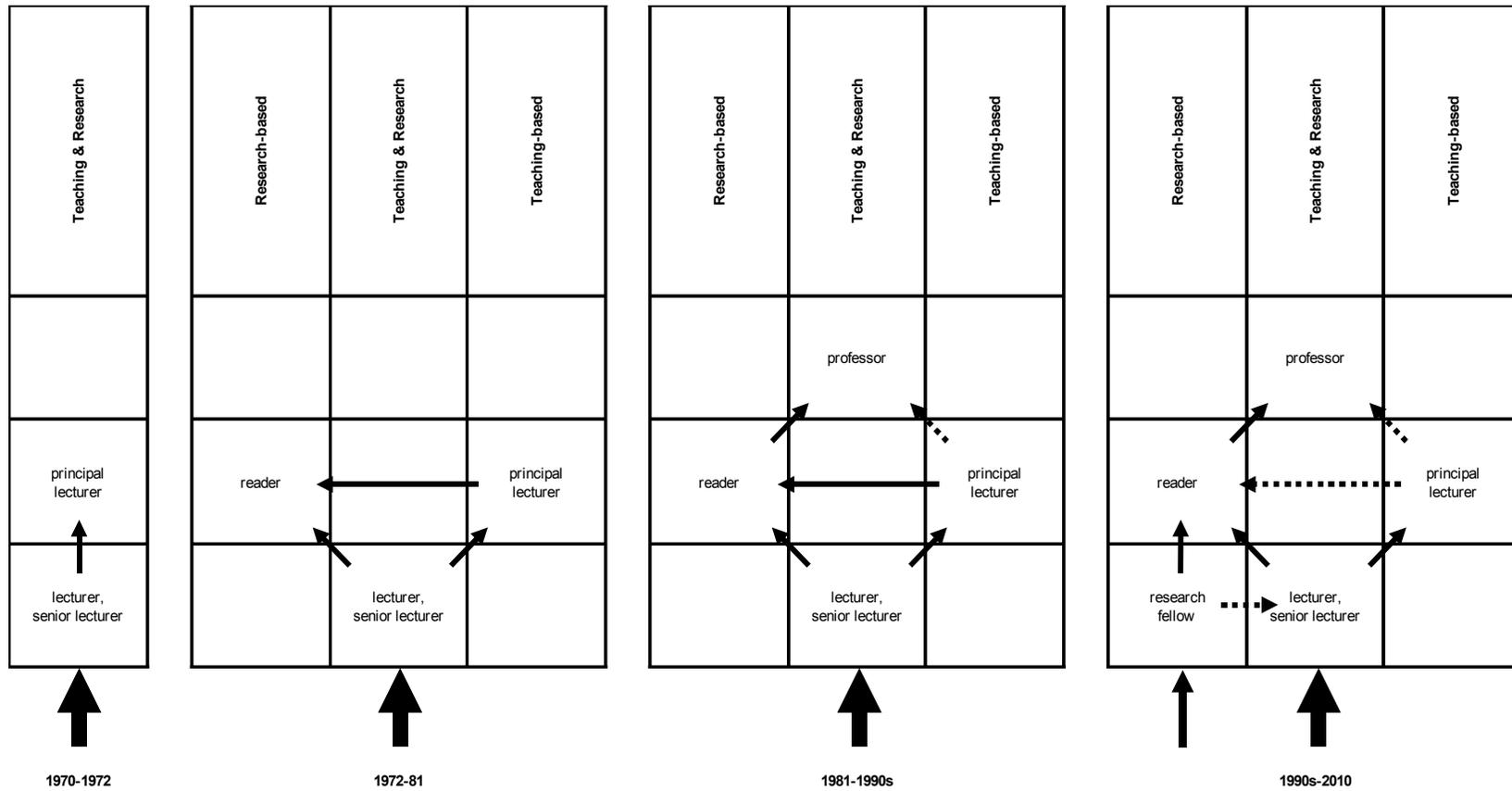


Figure 25 : Structures hiérarchiques successives à Altham

Lecture : Les flèches indiquent les passages possibles d'une position à une autre. Les flèches en pointillé indiquent des flux promotionnels moins fréquents.

2) À Buckley, une refonte dans les années 2000

Dès les premières années d'existence de l'université, le grade de *reader* fait partie des positions académiques dans l'établissement. En principe, donc, la structure hiérarchique n'est pas strictement unidimensionnelle comme à Altham à la même époque. Toutefois, la structure en vigueur à cette époque ne se traduit pas par une bifurcation entre une filière recherche et une filière polyvalente, pour deux raisons. Premièrement, la spécialisation dans la recherche est toute relative et ce n'est que vers 1991 que le grade de *reader* sera clairement défini à Buckley comme un poste de chercheur. Le *Registrar*, qui est à l'origine de ce travail de redéfinition, peu débattu à l'époque, dira vingt ans plus tard les raisons de cette intervention :

« The criteria for promotion to a senior lecturer was research, teaching and contributions to the university; and the criteria for promotion to reader was simply research. What this distinction was saying was that we thought research was the most important element. » (entretien avec Mr Brunett, ex-Registrar de Buckley, juin 2010)

Mais cette accentuation de la spécialisation des postes de *reader* ne crée pas une divergence fonctionnelle très durable dans les carrières, pour une seconde raison. L'itinéraire suivi par une carrière ascendante implique un passage presque obligé par le *readership*, perçu comme une étape intermédiaire entre les rangs de *senior lecturer* et *professor* :

« In a sense here at Buckley being promoted a reader was a signal that you were on the track to a personal chair. That's why the promotion to readership was important. » (entretien avec le directeur de département de *politics*, mars 2010)

Peu de *professors* étaient parvenus à ce rang directement depuis le grade de *senior lecturer*. Cette centralité du grade de *reader* dans la carrière académique persistera longtemps et ne sera remise en cause qu'au milieu des années 2000.

Quant à l'idée d'une spécialisation en enseignement, un débat plus houleux émerge au milieu dans les années 1980, avec la publication en 1986 d'une étude menée par le syndicat AUT proposant une refonte nationale de la nomenclature des grades et des fonctions (*salary structure*) et préconisant l'introduction dans le secteur universitaire du rang de *principal lecturer*, issu du secteur polytechnique. La réaction de l'*Academic Registrar* à Buckley est véhémente :

« Proposed P/L grade is intended as the icing on the cake: 'to recruit and reward outstanding staff,

particularly... in specialised disciplines' (para 5). I imagine CVCP²⁶² will be more interested in this objective than in the longer-term political danger of Polytechnics, etc, claiming parity »²⁶³

À en croire les propos ironiques de l'*Academic Registrar*, l'idée d'introduire un grade originaire des *polytechnics* dans les universités risque de remettre en question la distinction entre les deux secteurs. Son refus du rang de *principal lecturer* ne tient pas tant à une question fonctionnelle, par exemple l'absence de besoin de revaloriser la promotion par l'enseignement par rapport aux autres logiques de promotion. Il tient davantage à une volonté de maintenir une certaine distinction par rapport aux établissements non-universitaires, certes d'enseignement supérieur, mais si différents : les *polytechnics* et, *a fortiori*, les *technical colleges* (désignés dans la citation par la locution « etc »). La réponse officielle du *Vice-Chancellor* aux auteurs de l'étude, émise deux jours plus tard, est plus policée :

« We would not be happy about the use of the title 'Principal Lecturer' for the proposed new grade, because this would invite misleading comparisons between academic staff in universities and those in the public sector. It would be preferable to allow flexibility in the titles to be used at this level, which might include Senior Lecturer, Reader or Associate Professor. »²⁶⁴

La version officielle fait l'effort de masquer la peur d'un « danger politique » perçu en interne en défendant l'idée d'une détermination locale et « flexible » des grades et des fonctions à l'échelle de l'établissement. Le grade américain d'*associate professor*, par exemple, semble plus séduisant à ses yeux que celui de *principal lecturer*. En raison des réactions des *Vice-Chancellors* des universités, le grade de *principal lecturer* ne sera finalement pas introduit dans les universités.

C'est au courant des années 2000 que Buckley s'engage dans une importante redéfinition de la nomenclature des grades et des fonctions. Elle est, comme de nombreuses réformes internes à cette époque, suscitée par la conclusion du *Framework Agreement* de 2005²⁶⁵. À Buckley, les chargés de mission en ressources humaines responsables de la déclinaison du *Framework Agreement* ne se contentent pas d'assurer un simple rôle de

²⁶² *Committee of Vice Chancellors and Principals*, organe de représentation des directeurs d'établissements.

²⁶³ Dossiers du personnel de la *Registry*, lettre manuscrite datée d'avril 1986, signée par Mr Brunett (à l'époque *Academic Registrar*), et intitulée « *Proposed Salary Structure* », dans laquelle l'étude de l'AUT est vivement critiquée.

²⁶⁴ Dossiers du personnel de la *Registry*, lettre d'avril 1986, signée par le *Vice-Chancellor* et intitulée « *Revised proposals for academic salary structure* ».

²⁶⁵ Cf. chapitre IV, pp.288-292.

courroie de transmission en respectant les procédures prévues par l'accord (échelle unique de rémunérations, cotation des postes) ; ils lancent une véritable refonte des rapports salariaux. Ils créent tout d'abord deux nouvelles filières de progression : une pour les postes de recherche, et une pour les postes spécialisés en enseignement. La structure hiérarchique se complexifie et compte trois filières parallèles dotées chacune de trois niveaux hiérarchiques. Ils proposent ensuite d'abandonner les intitulés traditionnels du modèle britannique au profit d'une nomenclature inspirée d'un modèle dit « international » : les grades de *lecturer* et *senior lecturer* sont abolis et remplacés par le couple *assistant professor* - *associate professor*. L'argument en faveur de cette décision repose sur le diagnostic, défendu par le département d'économie de Buckley, d'une difficulté à recruter des économistes américains et, de façon générale, à opérer dans un marché considéré comme mondialisé :

« At this university, the proposal to call senior lecturers 'associate professors' and so forth came from the economics department, not the centre. And the economics department proposed it for a very simple reason. They were interested in attracting very bright, young, American academics from places like Harvard and so forth, and these Americans didn't understand the title of senior lecturer. What they liked was to be called a professor. So the university decided in the end that they would go the whole hog, and call everybody 'associate professor'. [...] I think it was a good decision. » (entretien avec Mr Brunett, ex-Registrier de Buckley, juin 2010).

D'autres universités réputées ont fait ce choix au cours des années 2000, mais ce cas de figure reste minoritaire (Strike 2005, p.3). Ce qui est perçu par les uns comme une adaptation aux évolutions du marché du travail ne l'est pas forcément pour tous. Une sociologue que j'ai interviewée refuse de s'identifier à travers ces nouvelles catégories, qui selon elle opacifient les positions plus qu'elles ne les clarifient :

« around that time we all became professors; we're all associate professors, using the American system. So nobody really knows what I am in equivalence! On pay scale I'm effectively senior lecturer. On pay scale, but in terms of job titles, I went from assistant professor to associate professor, and then there is nothing until reader, so it's all one. So it's very hard to translate myself into the system that everybody else uses.

- Do you identify with this title or do you prefer to call yourself differently?

- I would much prefer to be called lecturer or senior lecturer. Because it doesn't mean anything to anyone in the UK to say that you're an associate professor. I don't understand why they did that, it's ridiculous. [...] I still call myself a lecturer, if I have to define myself, you know, if you go to a conference or something and they want your title, what your job is, I'd always say lecturer. » (Fafa, sociologue, Buckley, mai 2010)

Cette réforme de la structure hiérarchique, plus visible que les mesures parcellaires mises en place auparavant, fait réagir les individus concernés. Le projet prévoit également de

supprimer le grade de *reader* au profit d'une filière recherche composée des postes de *research fellow*, *principal research fellow* et *professorial research fellow*. Des réticences se font sentir au moment où est exprimée cette volonté. Le grade est finalement conservé sous l'intitulé « *associate professor (reader)* », et continue d'avoir une signification importante pour certains enquêtés, comme Gouro :

« What I did – even if that was slightly anomalous thing to do, because reader doesn't really mean anything in Buckley anymore – is that I decided to apply for 'reader' a couple of years ago. And that wasn't successful. [...] It was a slightly meaningless category, but nevertheless it's still there so some people apply for it just to consolidate their position. [...] So they didn't promote me on that occasion, which I was extremely upset – I still am. » (Gouro, département de *politics*, Buckley, avril 2010)

S'ensuit alors tout un travail de construction et de connexion de catégories, effectué en grande partie par les chargés de mission au sein du département des ressources humaines, qui aboutit à une réinvention du système local de mobilité. La carrière académique est, à l'issue de ce travail, un appareil bifurcatif : la Figure 26 montre que tous les postes à tous les niveaux sont connotés enseignement, recherche, ou polyvalents.

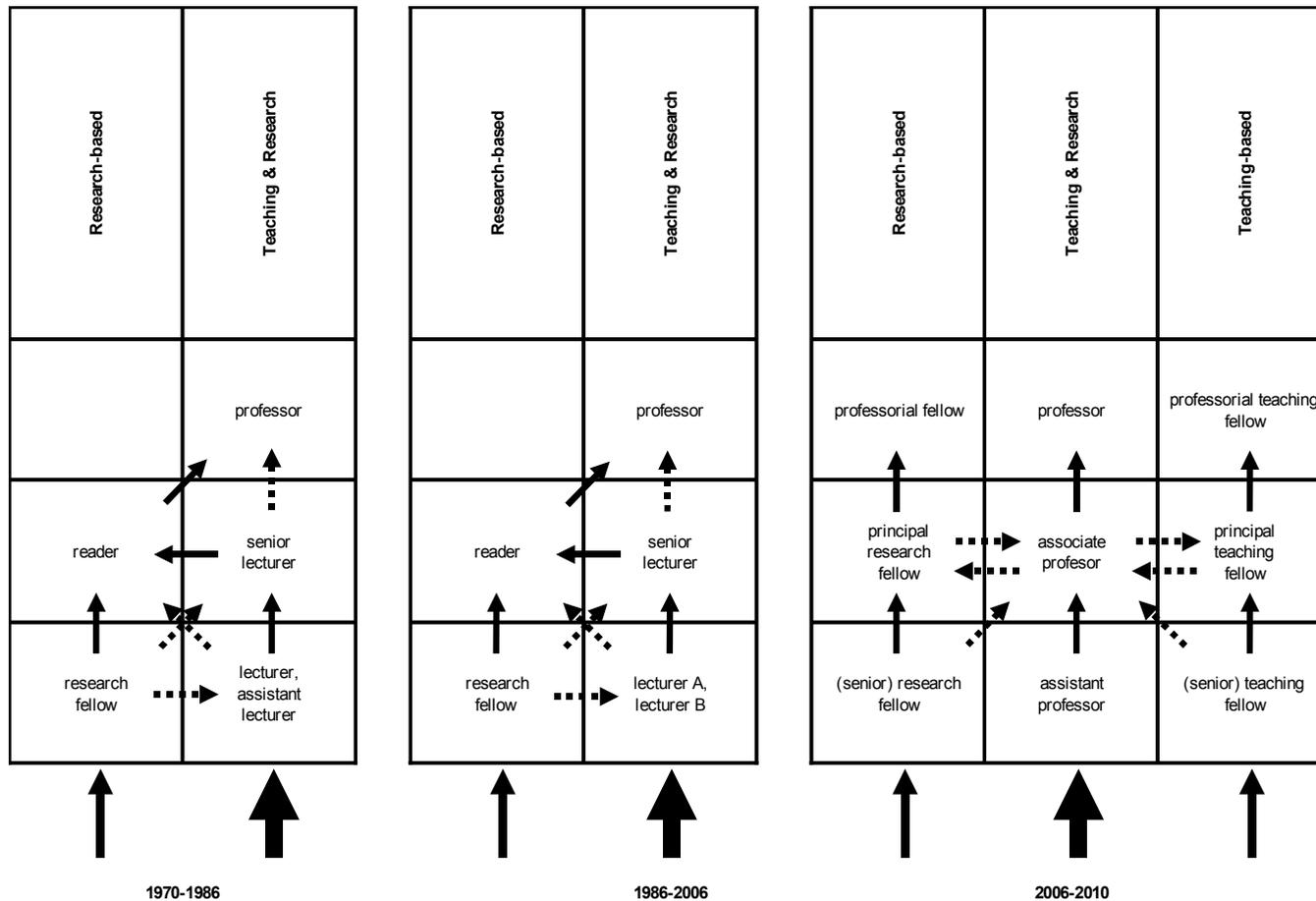


Figure 26 : Structures hiérarchiques successives à Buckley

Lecture : Les flèches indiquent les passages possibles d'une position à une autre. Les flèches en pointillé indiquent des flux promotionnels moins fréquents.

3) Le système de carrières comme instrument de différenciation sociale

« That was really a piece of bureaucracy », dira l'*ex-Registrar* de Buckley Mr Brunett, interviewé en 2010. Les multiples remaniements de la structure hiérarchique, sensés simplement donner une certaine réalité administrative à des pratiques tacites, débordent pourtant leur rôle formalisant. En plus d'effectuer une importante codification des relations d'emploi, ils ont abouti à une véritable réinvention de la carrière académique, dont on peut déceler les deux versants. Premièrement, ils ont eu pour effet d'introduire des niveaux hiérarchiques supplémentaires. L'ajout de nouveaux niveaux revient à instituer des frontières dont le franchissement n'est pas gratuit. Tout passage à un niveau supérieur suppose un investissement particulier de la part des intéressés, qui, s'ils veulent le franchir, doivent conformer les orientations ou les résultats de leur travail quotidien aux exigences institutionnelles incorporées dans le système de sanctions et de gratifications :

« [Promotion chances] are likely to be an effective way of controlling employees, offering the possibility of material rewards and symbolic status to a far larger number of people than can possibly receive the actual promotions. » (Rosenbaum 1979, p.27, cité dans Granovetter 1992, p.204)

On peut alors penser, si l'on suit J. Rosenbaum, que la multiplication des niveaux hiérarchiques – donc du nombre de promotions possibles dans la carrière – accroît les possibilités de contrôle des universitaires, y compris ceux qui ne sont finalement pas promus. On peut également voir dans l'ajout de rangs intermédiaires des barrières à la progression à l'ancienneté (*automatic salary increment*), et une manière de contrôler la main d'œuvre en renforçant le lien entre l'avancement salarial et les performances jugées par les instances de promotions.

Deuxièmement, les remaniements de la nomenclature des grades et des fonctions ont ouvert la brèche à un nouveau type de contrôle, celui de la spécialisation fonctionnelle des individus. Les nouvelles structures sont porteuses de règles qui orientent les pratiques de recrutement et de promotion au sein de l'établissement. Au cours des années 2000, à Altham et à Buckley, l'accent est placé sur l'idée de filières (« *career routes* ») et une séparation entre des parcours parallèles clairement balisés s'institutionnalise plus ou moins progressivement. Le développement de ces « *career routes* » a deux effets majeurs : il officialise des chemins

de traverse traditionnellement empruntés, et définit de nouveaux sentiers de progression et de nouveaux repères.

Les perspectives de carrière des individus se formulent alors dans le nouveau « plan », en prenant en compte les barrages, les passerelles et les irréversibilités qu'il associe à chaque mouvement. Une question typique de stratégie de carrière à laquelle les enquêtés font référence est celle de la filière à emprunter : on pense son propre avenir professionnel dans les nouveaux termes de « *research route* » et de « *teaching route* ». Pour une partie des enquêtés, progresser signifie se spécialiser (ou, ce qui revient à peu près au même, persévérer dans une spécialisation). Ainsi, Hulko, *senior lecturer* en histoire à Altham, considère le rang de *principal lecturer* comme l'unique opportunité d'être promu (*cf.* citation en chapitre I, section D1)). En cela, la nomenclature des grades et des fonctions porte des incitations à la spécialisation. C'est précisément ce que prévoyait, tout en le préconisant, le *Dearing Report* de 1997 :

« [Future] changes will offer academic staff the opportunity to re-interpret their traditional role if they wish to do so. The likelihood is that there will be a greater range of opportunities, with staff undertaking different combinations of functions at different stages of their careers, depending on the development of institutional missions and their personal career aspirations. » (§14.13)

La création de filières fonctionnelles parallèles et la multiplication des niveaux hiérarchiques peuvent être vus comme des mouvements d'expansion horizontale et verticale des systèmes de mobilité locaux, entraînant une complexification de l'algorithme des mobilités possibles. Le système, doté d'un paramétrage plus fin, se rapproche de la trajectoire singulière de l'individu, en même temps que celui-ci se voit conformer ses intentions de carrière dans le cadre du système. La plus grande amplitude verticale et horizontale du système de mobilité participe ainsi à l'individualisation des carrières : il est aujourd'hui plus difficile de trouver deux individus ayant suivi la même séquence de postes que dans les années 1970, où presque tout le monde était recruté comme *lecturer* puis partait à la retraite comme *senior lecturer* (une promotion unique dans toute la carrière). Enfin, en plus de susciter l'apparition d'une nouvelle matrice de mobilité académique, la refonte de la structure hiérarchique permet aux responsables des ressources humaines et aux directeurs de département de maintenir un suivi du personnel académique d'autant plus précis que celui-ci est subdivisé en catégories différentes dans la nomenclature des grades et des fonctions.

La progressive distinction des filières aboutit au cloisonnement partiel d'espaces de mobilité autour de postes monovalents en recherche et en enseignement. Cette tendance ne semble pas spécifique à Altham et à Buckley, puisque les données de l'agence HESA indiquent qu'entre 2007-08 et 2009-10, la part des postes monovalents au sein de la main d'œuvre permanente a fortement augmenté dans l'ensemble du secteur (2008; 2010). En outre, d'autres universités ont récemment opéré une refonte de leur nomenclature et ont défini des filières spécialisées (Strike 2005). À Altham et à Buckley, la redéfinition de la nomenclature des postes a été un levier important de la flexibilité fonctionnelle. Il existe un second levier, qui consiste à jouer sur différents mécanismes de répartition des tâches.

C) Ajuster la répartition des tâches : l'essor des pratiques de flexibilité

Dans les années 1970, la répartition des tâches dans les départements d'Altham et de Buckley s'opère dans l'informel et la flexibilité fonctionnelle est très limitée. La structure hiérarchique unidimensionnelle dominante dans les deux établissements ne peut être utilisée comme instrument pour moduler la division du travail. À cette époque, la division du travail s'ajuste uniquement par le biais de créations de postes temporaires monovalents : « *hourly-paid lecturers* », « *research assistants* », etc. Quarante ans plus tard, la répartition des tâches est devenue un levier couramment utilisé par les directeurs de département pour ajuster l'affectation de leur main d'œuvre autour des activités de recherche, d'enseignement et d'administration²⁶⁶. Deux mécanismes de répartition des tâches alimentent la flexibilité fonctionnelle : le recours à la main d'œuvre temporaire et la modulation de service.

1) Le recours à la main d'œuvre temporaire

Les chapitres I et II ont décrit comment s'opérait un mode d'ajustement de la main d'œuvre basé sur le recours à l'emploi temporaire monovalent. Cette pratique n'est pas nouvelle puisque dès leur fondation, Altham et Buckley emploient des individus sur des contrats courts de recherche ou d'enseignement. Seulement, la pratique reste marginale jusque dans les années 1980 avant d'exploser dans les années 1990 et 2000, à tel point qu'en 2010, les

²⁶⁶ Je reprends ici les trois catégories administratives utilisées par les deux établissements pour désigner les différentes composantes du travail universitaire. Je traiterai en priorité de la division du travail entre enseignement et recherche.

effectifs d'employés temporaires sur des contrats monovalents dépassent les 300 à Altham et les 550 à Buckley :

	« teaching-only »	« research-only »	« teaching and research »	<i>total employés temporaires</i>
Altham	242	60	97	399
Buckley	65	509	78	652

Tableau 33 : Affectation fonctionnelle de la main d'œuvre temporaire à Altham et à Buckley

Source : HESA (2010)

À Buckley, les besoins de main d'œuvre en recherche se traduisent, sur toute la période considérée et de façon croissante, par des recrutements de personnel temporaire de renfort sur des postes d'assistant de recherche ou de post-doc. En 1967, les 20 chercheurs sur contrats représentaient un peu moins du cinquième des effectifs académiques ; en 1986, ils sont plus de 200, et en 2010 plus de 500, soit plus du quart du personnel académique. À Altham, les activités de « recherche » restent longtemps sporadiques. Ce n'est que depuis les années 2000 que l'université parvient à obtenir régulièrement des financements externes pour des projets de recherche. La politique privilégiée est de dégager du temps de recherche au personnel permanent et de recruter une main d'œuvre de relève pour assurer leur charge d'enseignement. En plus de cette main d'œuvre de relève, Altham emploie une quantité importante d'intervenants extérieurs, des professionnels de l'industrie et des services, qui consentent à délivrer des enseignements payés à l'heure. Ainsi, au milieu des années 1990, l'université emploie « plusieurs centaines » d'enseignants vacataires²⁶⁷ ; en 2009, ils sont 1355 dans l'université ! Ou plutôt dehors, puisqu'ils ne disposent au mieux que de bureaux collectifs de passage souvent bien petits pour loger une population aussi nombreuse. La faculté des sciences sociales qui, au moment de l'enquête, dépense plus d'un million de £²⁶⁸ pour payer ces employés, leur réserve un bureau d'une quinzaine de m² que j'ai toujours trouvé fermé à clef.

Cette généralisation du recours aux contrats temporaires n'est pas singulière des pratiques observées à Altham et à Buckley. L'ensemble du secteur suit cette tendance : l'agence HESA estime que depuis 2004, près de la moitié des occupants de postes académiques au Royaume-Uni sont non-permanents. De nombreux indices suggèrent que

²⁶⁷ Rapport d'audit qualité, effectué par le *Quality Assurance Group of the Higher Education Quality Council*, Octobre 1995.

²⁶⁸ Entretien avec le directeur de cette faculté, février 2010.

cette population est sous-estimée par les relevés statistiques (Husbands 1998). La discrétion de cette catégorie de travailleurs sur le campus renforce cette invisibilité. En revanche, des coups de projecteurs réguliers par les médias et les syndicats ont contribué à sa mise en politique autour de l'idée de « précarisation » (*casualisation*) de la profession universitaire. La tribune centrale des débats universitaires, le *Times Higher Education Supplement*, y réserve nombre de ses colonnes²⁶⁹. Le syndicat principal des universitaires, l'*Association of University Teachers* (AUT), dénonce vivement ces pratiques de gestion du personnel à travers la publication d'un rapport appelé « *The unequal academy : UK academic staff 1995–96 to 2002–03* » et le lancement d'une campagne appelée « *Stamp out casual contracts* ».

Les nouvelles régulations européennes sur le recours à l'emploi temporaire, déclinées en 2006 au Royaume-Uni, inciteront, concurremment aux mobilisations syndicales, les universités à limiter leur usage des contrats courts. Elles imposent notamment la « *four years rule* », bien connue des non-permanents, qui oblige les universités à rendre permanent tout employé occupant plus de quatre ans un même poste temporaire²⁷⁰. La réduction sensible de la part de l'emploi non-permanent dans la main d'œuvre académique à partir du milieu des années 2000 semble refléter l'effet concourant de la mobilisation syndicale et du droit du travail :

	tous emplois confondus	emplois permanents	emplois temporaires	part de l'emploi temporaire
1995-6	124 975	71 611	53 364	75%
1996-7	126 520	71 231	55 289	78%
1997-8	126 970	69 834	57 137	82%
1998-9	130 015	71 638	58 377	81%
1999-2000	135 040	73 867	61 173	83%
2000-1	139 185	76 413	62 772	82%
2001-2	141 785	77 698	64 087	82%
2002-3	145 515	79 742	65 773	82%
2003-4	146 075	80 926	65 149	81%
2004-5	156 635	89 282	67 353	75%
2005-6	162 895	96 271	66 624	69%
2007-8	171 380	110 030	61 350	56%
2009-2010	180 830	120 225	61 375	51%

Tableau 34 : Part de l'emploi temporaire dans la main d'œuvre académique

²⁶⁹ Voir par exemple Claire Sanders, « *Casual culture props up academe* », *Times Higher Education Supplement*, 1er octobre 2004, et Claire Sanders, « *Sort out casuals problem, says UCU* », *Times Higher Education Supplement*, 14 juillet 2006. Autre témoin de l'intérêt que suscite cette thématique de la précarisation, la tenue en 2010 et 2011 d'une chronique hebdomadaire, intitulée « *The insecure scholar* », écrite par une universitaire non-permanente.

²⁷⁰ « *Sort out casuals problem* », *op cit.*

Source : HESA

Même si un net recul des emplois non-permanents se fait sentir depuis le milieu des années 2000, le débat autour de la « précarisation » reste fondé sur des tendances statistiques lourdes. Une autre source de flexibilité fonctionnelle dans le processus de répartition des tâches provient de la pratique de la modulation de service, qui s'est affirmée au cours des années 1990 et 2000.

2) Modulation de service et mesures du temps de travail

Jusque dans les années 1990, la répartition des tâches parmi les membres des départements d'Altham et de Buckley ne suit aucune procédure formelle. À Altham, les employés académiques sont essentiellement considérés comme des enseignants (on parle dans les documents internes de « *teaching staff* »), jusque dans les années 1990, où l'on commence à escompter, puis exiger une contribution en recherche. À Buckley, si la charge d'enseignement est bien une mission reconnue par tous les universitaires dès la création de l'université, la recherche, également constitutive de leurs missions de base, n'est pas une activité régulière chez tous. Certains universitaires sont clairement engagés dans la recherche et développent une renommée scientifique, d'autres maintiennent une activité plus modeste, tandis que quelques uns abandonnent définitivement l'activité, consacrant tout leur temps de travail à l'enseignement et aux responsabilités administratives.

Mais à partir des années 1990, les activités professionnelles du personnel académique font l'objet de nouvelles régulations et deviennent une question centrale dans la gestion des départements. À mesure que s'instituent de nouvelles pratiques de modulation de service (*buy-out*, décharges, détachements) et de mesure du temps de travail (feuilles de temps), les directeurs de département jouent un rôle de plus en plus crucial dans la gestion locale de la division du travail universitaire.

L'essor de la modulation de service

Il est difficile de déterminer précisément à partir de quand existe la modulation de service à Altham et à Buckley, à quel moment elle prend l'ampleur qu'elle a aujourd'hui, et quels usages en sont faits selon les périodes historiques. Il est néanmoins possible de mettre

en évidence le fait que cette pratique est longtemps restée limitée, en raison de l'existence d'obstacles conventionnels et techniques.

Lorsqu'*Altham* est fondé, le secteur polytechnique est sujet à une limite contractuelle du service d'enseignement individuel (Court 1996, p.238). Jusqu'en 1988, les accords du *National Joint Council for Teachers in Further Education in England and Wales* (NJC) définissent un service standard de « 21 contact hours per week » pour les *lecturers*, un service de 18 heures pour les *senior lecturers* et de 16 heures pour les *principal lecturers*²⁷¹. Au moment où se décide l'autonomie des *polytechnics*, les établissements concernés, représentés par le nouveau *Polytechnics and Colleges Employer's Forum* (PCEF), défendent l'idée de réformer en profondeur les conditions de service du personnel académique, qu'ils jugent trop généreuses et trop déconnectées des situations de travail (House et Watson 1995, p.11). Le syndicat NATFHE s'oppose vivement à ces propositions de modification et argumente en faveur du maintien des standards du NJC. En réaction, le PCEF publie une prise de position (*position paper*) décrivant l'approche du syndicat comme « the antithesis of a professional relationship between lecturers and their institutions » (PCEF, cité dans House et Watson 1995, p.12). Cette prise de position milite particulièrement pour que les fonctions académiques de chaque employé soient définies sur une base individuelle et non collective. Un groupe de travail est alors constitué en 1990 pour faciliter les négociations entre les deux parties. Il est dirigé par Ian Smith, *reader* en droit du travail dans une université « pré-1992 ». Ce dernier n'arrivera pas à établir un accord entre les représentants des employeurs et du syndicat, et devra émettre des recommandations en tant que *chairman* du groupe de travail. Il préconise une réforme radicale des modalités d'emploi reprenant la plupart des propositions du PCEF, et insiste sur la nécessité d'abandonner « the old rigid formulaic approach based on defined commitments on hours » (Smith Report, cité dans House et Watson 1995, p.12). L'adoption de ces préconisations demande trois mois de négociations tendues et une compensation financière dans les salaires académiques. Quels changements suscite-t-elle ? Les « nouveaux contrats » (*cf.* chapitre IV, pp.269-276) imposés au début des années 1990 sont rédigés en reprenant les préconisations du *Smith Report*. Les nouvelles modalités d'emploi qu'ils définissent ouvrent de nouvelles possibilités d'allocation des charges de

²⁷¹ Cette information provient d'une annexe d'un procès-verbal de l'*Education Committee* du *Board of Governors*, daté de juin 1988, et intitulé « *National 1987/89 Salary and Conditions of Service Agreement for Lecturers in Further Education - Report from the Directorate of Education* ».

travail : « the changes achieved through this process [...] moved away from the assumption that all lecturers had a broadly similar mix of duties dominated by class contact to a position where workloads were negotiated annually on an individual basis. » (House et Watson 1995, p.13). Les directeurs de département sont désormais sensés jouer un rôle de coordinateur de l'allocation des tâches : « they are required to [...] negotiate the balance of individual staff effort between teaching, research and other activities » (House et Watson 1995, p.13). Le processus d'autonomisation des *polytechnics* et l'adoption des « nouveaux contrats » introduisent au tournant des années 1990 un changement formel majeur concernant la régulation du temps de travail du personnel académique. Ils marquent l'abandon d'un régime de définition statutaire des obligations de service et inaugurent un régime où celles-ci sont variables selon les individus de même rang hiérarchique. Ces changements sont donc à la fois porteurs d'une flexibilisation de la répartition des tâches et d'un contrôle discrétionnaire accru des directeurs de département sur l'allocation des tâches au sein de leur unité.

À Buckley, comme dans toutes les « *pre-1992 universities* », le service d'enseignement du personnel académique ne fait pas l'objet d'une limite maximale (Court 1996, p.238). Mises à part quelques exceptions, on considère qu'il n'est pas nécessaire de définir des modalités d'emploi formelles détaillant les diverses fonctions en termes d'heures ou de semaines de travail (House et Watson 1995, p.11). En l'absence de régulation standard des charges d'enseignement, la modulation de service est, en théorie, une pratique possible dès la fondation de l'établissement. J'ignore à partir de quel moment elle est effective à Buckley. Les archives des années 1960 et 1970 ne contiennent aucune trace de règle ou de procédure visant à encadrer une répartition différenciée des activités de travail au sein des départements. Les traces les plus anciennes de pratiques de modulation de service remontent à 1978 : elles indiquent que le *buy-out* est, déjà à cette époque, une pratique considérée comme légitime²⁷².

Au moment de l'enquête, les deux universités font un usage important de la modulation de service. Véritable arbitre de ce jeu de répartition, le directeur de département entre en négociation avec les membres de son unité pour l'attribution des charges d'enseignement et

²⁷² Dans une lettre adressée à des juristes sensés assister l'établissement pour adapter sa politique d'emploi aux nouvelles réglementations du droit du travail, l'*Academic Registrar* explique que le recrutement sur poste temporaire peut être mobilisé, entre autres, « to 'buy-in' replacement teaching », Annexe du procès-verbal du *Council*, lettre de l'*Academic Registrar* au cabinet *Linklaters & Paines*, datée de mai 1978.

d'administration²⁷³. En sortent « gagnants » les individus prompts à mobiliser des « arguments » forts (inclusion dans l'évaluation du dernier RAE qui les classifie comme « *research-active* »²⁷⁴, acquisition de fonds de recherche externes, publications, etc.). Le caractère discrétionnaire du pouvoir du directeur de département est variable. Tout d'abord, en raison de la tradition des « *rotating chairs* », les directeurs de département à Buckley, nommés pour trois ans, adoptent moins un rôle de « *line manager* » (R. Smith 2005) que ceux d'Altham, qui occupent ce poste pour une durée indéterminée. Ensuite, son influence dépend de la présence de dispositifs spécifiques permettant d'amplifier la répartition des tâches au sein des équipes. Ainsi, il est possible, dans certains départements d'Altham, de distribuer un bonus de temps de recherche (« 30 days of research time ») comme récompense aux individus ayant contribué à la performance scientifique du département au RAE. D'autres mécanismes, comme les détachements (*research leave, sabbatical leave*), peuvent dépendre de négociations entre les individus et le directeur de département, ce qui peut renforcer l'influence de ce dernier.

Mais le mécanisme qui autorise le plus la flexibilité de ce jeu de distribution, c'est le *buy-out*. Le département d'histoire d'Altham a placé ce mécanisme parmi ses priorités en termes de politique de recherche. Cette décision, prise suite à la publication de ses résultats au RAE de 2008, répond à une volonté d'accroître la productivité scientifique des membres permanents de l'équipe :

« the ratio of book chapters to journal articles could be improved; members must be encouraged to focus on monographs and quality journal articles whenever possible. To move in this direction, it has been decided that the research budget should be focused more clearly on buying out staff teaching, giving them the necessary time to embark on sustained and ambitious projects and raising the quality of publication outlets to ensure the highest rating. And whilst the History unit of assessment can be proud of its record in attracting external funding, further efforts by all members could be made along these lines »²⁷⁵

Outre le RAE, l'apparition en 2005 de la méthode du *full Economic Costing* (fEC) dans le financement de la recherche sur projets a facilité les opérations de *buy-out* et en a entraîné

²⁷³ Ce rôle de la négociation avec le directeur de département a été relevé également par Burgess (1996), ce qui laisse supposer qu'Altham et Buckley ne sont pas des exceptions. L'auteur indique que « the ability of higher status staff to influence workload allocations within their groups are apparent. » (p.71)

²⁷⁴ Ce processus d'inclusion sélective dans l'évaluation du RAE, et l'effet d'étiquetage qu'il suscite, sont abordés en chapitre I (pp.84-90) et en chapitre VI (pp.390-397).

²⁷⁵ Le document est daté de mars 2009, s'intitule « *Annual monitoring of research* » et porte sur la période 2007-2008.

la banalisation. Une évolution bienvenue pour le *dean* de la faculté des sciences sociales à Altham :

« If we consider the current endeavour to go for more research, does it imply the development of certain practices, such as the buy-out, etc?

- Yes of course.

- And what's your opinion on that?

- When full Economic Costing in research grants was introduced five years ago by the Research Councils, this was the best thing that happened in academia for a long, long time. Because previously, a research grant didn't count all the investigator's time. It didn't pay for the investigator's time. So it was possible to get a large research grant, but your institution could not give you easily relief to do the grant, to do what the grant was here for. Because there was no costing in that grant to cover all types of activities: teaching, admin, etc.

- And how was it before the introduction of full Economic Costing?

- It was difficult. Because staff had a given time to do things, but they weren't bought-out of teaching. There was a big disincentive to apply for research grants. People would say: 'I'll get this grant but I won't be given a relief to do it.' » (*dean* de la faculté des sciences sociales à Altham, février 2010)

Parce qu'il élimine les obstacles à la pratique du *buy-out*, le FEC en permet un recours massif. En conséquence, il donne une amplitude nouvelle à la modulation de service, donnant tout son sens à l'expression « *loading game* » (Willmott 1995, p.1015), désignant le jeu des charges et des décharges au sein des équipes des départements.

On constate donc, dans les deux établissements, un essor des pratiques de modulation de service. Si l'influence du directeur de département s'étend en raison de son rôle de coordinateur de la répartition des tâches, elle est variable selon les établissements et peut être modérée par d'autres individus influents au sein de l'unité, notamment ceux qui contrôlent des budgets de recherche assez importants pour pouvoir négocier l'allocation de leur charge de travail. Toutes ces nouvelles pratiques, pour la plupart généralisées dans les années 1990 et 2000, représentent une importante source de flexibilité fonctionnelle au sein des départements.

Les feuilles de temps : une mesure de transparence ?

Il est longtemps resté inconcevable que le temps du travail académique fasse l'objet d'une quelconque supervision bureaucratique. Au moment où le très controversé *Jarratt Report* annonce que « [the] time of academic staff is the primary resource of a university and

it needs to be managed and accounted for with appropriate care and skill » (1985, p.28), les directions d'établissements ne pensent pas un instant planifier, mesurer ou contrôler le temps de travail du personnel académique. Aussi, lorsqu'en 1988 on définit les fonctions de l'enseignant à Altham, on rejette d'emblée l'idée d'allouer des temps de travail pour chacune de ces tâches :

« A precise definition of the amount of time to be given to each of these duties is inappropriate in view of the professional nature of your appointment. »²⁷⁶

La nature intrinsèquement « professionnelle » du travail académique constitue un obstacle normatif à sa « métrologisation »²⁷⁷ : l'allocation du temps et des efforts aux différentes activités productives fait l'objet d'une « économie spontanée » (Bidet et al. 2003, p.213), dont le contrôle revient essentiellement à l'individu. De manière générale, mesurer le travail est une opération qui pose de nombreux problèmes (Bidet et Vatin 2009). Mesurer le travail *universitaire* peut sembler particulièrement problématique, en raison de la pluralité des formes d'effort productifs qu'il suppose et de leur caractère peu standardisable (Champy 2011).

Pourtant, vingt ans plus tard, la mesure et la prescription du temps de travail sont devenues des pratiques relativement courantes dans l'enseignement supérieur britannique. Leur diffusion, visible dès le début des années 2000 (Hull 2006, p.38), se poursuit à un rythme varié selon les établissements. À Altham et à Buckley, ce processus de « métrologisation » du travail universitaire s'effectue de manière très progressive. La question de la mesure des temps de travail fait d'abord irruption à Buckley à la fin des années 1990, mais est écartée d'emblée. Jusqu'à la date de l'enquête, aucune tentative d'introduction de la pratique à l'échelle de l'université n'est lancée. En revanche, quelques départements mettent en place un système interne de mesure du travail plus ou moins élaboré. Le département de sociologie fait figure de pionnier lorsque l'un de ses professeurs s'y attèle dès 1989²⁷⁸. À

²⁷⁶ Document annexe des procès-verbaux du *Governing Board*, classé confidentiel, intitulé « *Paper for Employers' Forum meeting on 20 December 1988* », vraisemblablement pour préparer une rencontre du *Polytechnics and Colleges Employers Forum* (PCEF), l'instance représentative des établissements employeurs du secteur polytechnique.

²⁷⁷ Ce terme, utilisé par Bidet *et al.* (2003, p.213), désigne le processus social de transition entre une « économie spontanée » du travail et une « économie métrologisée », où la mesure du travail revêt un rôle important.

²⁷⁸ Un ouvrage relatant l'histoire du département de sociologie de Buckley y consacre une section. Il indique qu'avant la mise en place du système de mesure, l'allocation des tâches aux différents

Altham, la question affleure plus tardivement, mais connaît une institutionnalisation plus rapide. Elle apparaît pour la première fois dans les compte-rendus du *Board of Governors* en 2002, puis est discutée en assemblée générale de l'antenne locale du syndicat AUT en 2004. Dès 2005, l'université exige que chaque faculté introduise un système de mesure des temps de travail. Le département des ressources humaines, qui se charge du pilotage de l'opération, autorise la mise en place de systèmes conçus localement. Au moment de l'enquête, la moitié des facultés a mis en place une nouvelle procédure, soit exprimée en heures, soit en jours de travail : « The [Faculty A] model sets workload tariffs in terms of hours of effort; the [Faculty B] approach expresses tariffs as days rather than hours. »²⁷⁹

Les documents officiels des facultés d'Altham et des départements de Buckley qui ont installé un système de mesure du travail sont à peu près muets sur la genèse de cette nouvelle technologie : on ignore qui développe les outils, comment ils sont (ou doivent être) utilisés, et dans quelle mesure les façons de mesurer sont discutées. S'agit-il de « mesures indigènes », développées par des universitaires, ou a-t-on affaire à des outils construits par des « professionnels de l'organisation » (Bidet et Vatin 2009, p.690) au sein des départements ? Il apparaît qu'à Altham, c'est un universitaire qui a développé le dispositif de mesure et de prescription de temps de travail. Zaco, *deputy director* du département de sciences sociales, a grimpé les échelons de la hiérarchie sans avoir de PhD ni de publications dans des revues à comité de lecture. D'après lui, sa progression de carrière doit à son engagement dans les affaires administratives de sa faculté :

« Did you choose to become an academic manager? Was it your plan, or did you accept offers?

- It was partly a plan, I suppose. [silence] Yeah, it was partly a plan because I was very good at it. [...] I'm reasonably good at managing things and planning things... and I enjoyed doing it. And also, it was a way of me gaining more. When I embarked upon this, I was in a stable relationship, I wanted to buy a house, etc, etc. So it was also a way of gaining financial reward. Somehow it was quite a rational choice.

- Does it change a lot in terms of salary?

- It does, yeah. [...] My deputy head role gives me... probably 10 000 £ more than my colleagues at the same grade. »

Accepter de nouvelles responsabilités administratives est, selon lui, un moyen efficace de progression salariale, et il semble en effet qu'il ait construit sa carrière davantage sur un

membres du département « was negotiated between the Chair of the Department and individuals in a apparently opaque and personalised manner. » (référence non citée afin de garantir l'anonymat)

²⁷⁹ Annexe d'un procès-verbal du *Faculty Board* de la faculté des sciences sociales d'Altham, intitulée « *Workload models report* » et datée de janvier 2006.

profil de réformateur que par la voie plus classique de la reconnaissance des travaux scientifiques. C'est en 2005 qu'il accepte le rôle de « *university TWL champion* »²⁸⁰ : il s'engage à développer puis introduire un système de mesure du temps de travail de ses collègues à l'échelle d'une faculté. Son travail est jugé positivement par les délégués du syndicat UCU²⁸¹. Le cas précis de la faculté des sciences sociales d'Altham montre que le développement de pratiques métrologiques peut être porté par des universitaires, même si le département des ressources humaines est en charge du pilotage de l'opération à l'échelle de l'université.

La mesure du temps de travail est, au moment de l'enquête, généralement perçue comme une pratique légitime par les syndicats universitaires et par les responsables des départements. On trouve des discours contestataires chez certains enquêtés, mais leur caractère isolé ne semble pas menacer sa légitimité. Elle permet aux responsables des départements une meilleure lisibilité de la division du travail et de la répartition des tâches. Les syndicats universitaires, au départ hostiles vis-à-vis de la mesure du temps de travail, se sont ensuite prononcés en faveur de son introduction, au nom de la transparence qu'elle est sensée garantir²⁸². Les discours des syndicats et des responsables de département s'emploient à réfuter l'idée d'une menace de contrôle managérial abusif ou envahissant²⁸³ à laquelle la mesure du temps de travail pourrait être associée, et défendent au contraire la protection²⁸⁴ que cette pratique peut apporter aux universitaires : garantie d'un traitement équitable, objectivation des surcharges de travail, etc.

²⁸⁰ Entendre : « pionnier de l'introduction de la comptabilité des charges de travail à Altham ». « TWL » signifie « *teaching workload* ».

²⁸¹ L'un des représentants syndicaux les plus radicaux d'Altham dira que Zaco : « [He] did a very good job in running the [workload] model. » Certains participants de la réunion ont approuvé ce jugement ; personne ne l'a contesté. Notes de terrain, observation du *UCU branch committee meeting*, 17 novembre 2009.

²⁸² Dès 2003, l'AUT signe un « *model workload agreement* », en affirmant qu'avec ce dispositif, « workloads will be managed in an open and democratic way. » (2003, p.3, cité dans Hull, 2006, p.42) Plus récemment, une campagne nationale, « *My workload, your education* », insiste sur la nécessité d'en finir avec la distribution injuste des charges (« *stamp out unfair time* »).

²⁸³ L'UCU insiste sur la nécessité de prendre en main la question de la mesure du travail pour éviter qu'elle devienne « a managerial tool of work intensification » (« *HE workload protection: A UCU local negotiating guide* », 2010). Du côté des responsables de la faculté des sciences sociales à Altham, on parle d'éviter la tendance au « *clock-watching* » (procès-verbal du *Faculty management group*, octobre 2005).

²⁸⁴ Sur le site internet du syndicat UCU, les questions de mesure et de répartition du temps de travail sont rassemblées dans une thématique intitulée « *Workload protection* ».

S'agit-il seulement d'une simple mesure ? À en croire les propos d'un responsable de l'UCU à l'*University of the West of England*, le nouveau système de comptabilité des temps de travail, introduit dans cet établissement en 2011, ne garantit aucunement la protection contre la surcharge de travail : « The new workload model has resulted in many staff putting in huge amounts of unpaid overtime and skipping holidays just to keep up »²⁸⁵.

Contrôle managérial ou transparence ? Pour envisager les effets de ces pratiques, il faut distinguer les deux outils métrologiques qui sous-tendent les opérations de mesure et de prescription du travail. Le premier est la feuille de temps (appelée « *spreadsheet* »). Chaque année, les membres du personnel académique doivent indiquer les proportions de leur temps de travail alloué pour chaque tâche constitutive de leur travail. Cet outil effectue une discrétisation du travail universitaire en plusieurs catégories d'activités, offrant ainsi une base pour des comparaisons de divers ordres. Le modèle comptable qui le fonde constitue le second outil métrologique. Appelé « *work allocation model* » ou « *workload model* », il définit une unité élémentaire de travail sur la base de laquelle toute autre tâche peut être valorisée (Hull 2006, p.42). Si le plus souvent, l'unité retenue est l'heure d'enseignement (*contact teaching hour*), il arrive que soit développé un système de points (ibid, p.43). C'est le cas à Altham et dans le département de sociologie de Buckley, où le fonctionnement par points peut sembler opaque :

« How is workload managed here?

- [rires] We have a very, very complex system of points. It's a point-based system. I've never understood it. [...] It's supposed to be (and in some ways it is) a transparent system because there's a spreadsheet where we can look at everybody's points for the year, and there's an average that you should be aiming for. And this is an attempt to be fair. » (Fafa, département de sociologie, Buckley)

Les opérations de conversion permettant de valoriser tous les types d'activité en « crédits » d'heures ou de points, exigent la définition de taux, variables selon les départements, qui peuvent être formalisés ou négociables, encore une fois avec le directeur de département :

« My teaching load is completely imposed on me.

- Do you have to fill in the workload models?

- They give these bloody spreadsheets. Nonsense... [...] one's workload [...] is described in terms of

²⁸⁵ « *UWE staff mull walkout over workloads* », d'E. Gibney, paru dans le *Times Higher Education Supplement*, 27 mai 2012.

some ridiculous units called 'teaching working loads'. These are easier to 'earn' by doing management, admin jobs. For example, it has been known for someone to get 28 teaching working loads for attending a meeting and writing a 2 pages' document, whereas on the academic side you might have to give an entire series of lectures and modules. I cannot remember the exact balance but it would not be an exaggeration to say that you need to do at least 5 to 10 times the number of hours on teaching or research to get the same number of teaching working loads you get for admin work. » (Sugalo, département de psychologie, Altham)

Ainsi, une responsabilité administrative peut-elle être calculée comme l'équivalent d'une certaine quantité d'heures d'enseignement, qui seront ensuite décomptées du service. On comprend alors pourquoi la définition des taux des différentes composantes du travail universitaire peut susciter des désaccords ou des mécontentements. D'autant plus que certaines activités sont plus aisément quantifiables (heures ou modules de cours, correction de copies, supervision, organisation d'un cursus) que d'autres (par exemple les activités de recherche). À propos de ces dernières, Hull (2006, p.43) indique que leur traitement est très variable selon les institutions : elles peuvent être non mentionnées, subsumées dans une catégorie unique, ou récompensées par des points attribués selon les moyens mis en œuvre (soumissions de projets, réunions) ou selon les résultats (financements obtenus, publications).

Les « solutions » de mesure adoptées dans les facultés ou les départements représentent donc une large palette de pratiques différentes. Mesure des charges de travail, mesure des résultats du travail, mesure du temps de travail : le travail universitaire fait l'objet de « métrologisations » multiples. Néanmoins, toutes les « métrologisations » du travail universitaire supposent de « transformer différentes qualités en une même métrique », c'est-à-dire à rendre « commensurables » (W. Espeland et Stevens 1998, p.314) des phénomènes de nature diverses : heures de cours, publications, corrections de copies, tutorat, travail administratif, etc. Plus qu'une simple mise en visibilité du travail universitaire, l'opération de mesure aboutit à des formes d'objectivation diversifiées de l'effort, des résultats ou du temps de travail, basées sur des unités de commensurabilité différentes. Il y a donc plusieurs manières de rendre « transparente » la distribution des charges dans les départements.

De même, il peut y avoir plusieurs manières d'instrumentaliser la mesure de façon à accroître le contrôle du travail des universitaires. Ceux-ci, en retour, peuvent développer plusieurs stratégies pour freiner, contourner ou tirer profit de la mesure de leur travail. Les dynamiques d'institutionnalisation de cette pratique sont donc difficilement prévisibles à Altham et à Buckley. En revanche, la « métrologisation » du travail universitaire observée

depuis les années 2000 est vectrice d'un phénomène nouveau : il y a, pour la première fois, un suivi formalisé de la répartition des efforts de chaque individu sur les différentes activités productrices du métier d'universitaire.

3) Vers un encadrement de la division du travail

Alors qu'avant les années 1990, la répartition des tâches était fortement déterminée par les individus, elle est devenue aujourd'hui un processus encadré par une régulation gestionnaire à l'échelle de l'université, souvent par l'intermédiaire des départements. Cette tendance s'observe aussi bien à Altham qu'à Buckley, en dépit d'importantes différences fonctionnelles (poids relatif de la recherche) et sectorielles (universitaire ou polytechnique).

Dans les années 1970 et 1980, le seul mécanisme utilisé pour ajuster la division locale du travail à Altham et à Buckley est le recours à la main d'œuvre temporaire. Ce recours, resté limité, s'intensifie considérablement au cours des années 1990, constituant ainsi un premier ressort de la flexibilité fonctionnelle au sein des établissements. Dans le même temps se généralise un second mécanisme d'ajustement de la division locale du travail, la modulation de service, qui opère au sein des départements. S'il est difficile de déterminer, pour chaque établissement, à partir de quand elle est autorisée et quand elle devient effective, on sait que son importance a décuplé à mesure que se sont institutionnalisées des pratiques flexibles comme le détachement et le *buy-out*, elles-mêmes catalysées par l'arrivée du RAE et du FEC. La mesure du temps de travail et les modèles de comptabilité qui la fondent engendrent, quant à eux, une formalisation des règles de la modulation de service et une mise en équivalence entre diverses activités. Ces deux mécanismes, qui s'adosent au système de « *career routes* », constituent en fin de compte tout un appareil de régulation formalisée de la division du travail académique. Au-delà de la formalisation des pratiques de répartition des tâches au sein des départements, l'association du recours à l'emploi temporaire et de la modulation de service constitue une nouvelle source de flexibilité fonctionnelle.

Cela ne signifie pas systématiquement une perte de maîtrise des universitaires sur leur faisceau d'activités. Ils sont en effet inégalement affectés par ce nouveau type de régulation : l'élite statutaire trouve dans les pratiques flexibles comme le *buy-out* une source supplémentaire d'autonomie professionnelle, tandis que les occupants des emplois monovalents et temporaires disposent d'une marge de manœuvre limitée. En fait, la

flexibilisation fonctionnelle qu'alimentent ces deux mécanismes contribue davantage à accentuer les différences fonctionnelles au sein de la profession académique qu'à lui ôter le contrôle du lien enseignement-recherche.

La section qui suit traite des modes de prise en compte de la dimension individuelle des carrières, et interroge dans quelle mesure les pratiques informelles de régulation collective sont progressivement remplacées par des outils de gestion individualisée des carrières (évaluation, formation, rémunération à la performance).

D) Évaluer, certifier, récompenser : nouveaux ressorts d'une gestion différenciée des carrières

L'univers académique, comme la sphère des arts (Menger 2002), est producteur de carrières à forte dimension individuelle. Les enjeux autour de la signature scientifique (Pontille 2002) témoignent du caractère individuel du travail et de la trajectoire scientifiques. De même, l'enseignement est une activité souvent rétive à la standardisation : un cours de psychologie des organisations ne peut être confié à un psychologue du développement. Par conséquent, l'idée qu'on assisterait à une « individualisation » de la carrière académique est loin d'être une évidence, car de fait, bien avant la mise en place de dispositifs de gestion individualisée des carrières, le monde universitaire figurait déjà comme un prototype de l'individualisation. L'argument mis en avant dans cette section est que les nouvelles modalités de gestion du personnel tendent à formaliser ces enjeux individualisés de carrière, alors que par le passé, les ajustements individuels étaient résolus par un contrôle collégial informel (Freidson 1984). Cela s'accompagne du développement d'un suivi individualisé des carrières, qui vient progressivement substituer un modèle de gestion du personnel basé sur l'administration des postes.

Certaines des évolutions évoquées dans les sections précédentes de ce chapitre sont en soi des signes d'une transition vers une gestion individualisée des carrières. On a vu que la multiplication des grades et des fonctions, fruit des multiples réaménagements de la structure hiérarchique, ouvre sur une différenciation accrue des postes de travail, qui tend à singulariser la trajectoire de chaque individu. De même, le *Framework Agreement* de 2005, en ce qu'il exige une re-cotation des postes (*job evaluation*) définissant une liste de compétences requises

pour chaque poste de travail, participe à l'individualisation du rapport salarial²⁸⁶. L'essor de la modulation de service est encore un autre signe d'une gestion basée sur la différenciation des individus.

L'enquête de terrain a fait ressortir trois autres ensembles de pratiques tendant à individualiser la gestion du personnel : l'évaluation individuelle, la formation interne et la rémunération à la performance. Pour saisir la portée du phénomène d'individualisation des carrières, il reste à interroger l'ampleur de l'institutionnalisation de ces trois pratiques.

1) Évaluer : entretiens individuels et RAE

Les auteurs du *Jarratt Report*, pour moitié des *Vice-Chancellors* d'universités, pour autre moitié des directeurs de grandes entreprises privées, ne cachent pas leur étonnement devant la quasi-absence de dispositif d'évaluation individuelle (*appraisal*) dans l'enseignement supérieur :

« Universities are unusual in that little formal attempt is made on a regular basis to appraise academic staff with a view to their personal development and to succession planning within the institution. We believe this to be of crucial importance. [...] We commend an annual review [...] as is the practice in the best staff development systems used elsewhere. » (1985, pp.28-29)

Si le travail des universitaires de cette époque ne fait pas l'objet d'évaluation²⁸⁷ au sens du rapport Jarratt, il est, d'une certaine manière, exposé au jugement des pairs (*peer-review*), lors des candidatures au recrutement et à la promotion, ou lorsqu'est soumis un article pour publication ou un projet à un organisme financeur. Il existe donc une évaluation du travail universitaire, mais elle est entièrement contrôlée par la profession académique, et ne s'active que suite à des démarches de l'individu (candidature, soumission de projet ou d'article). Ce que le rapport Jarratt préconise en réalité, c'est davantage l'ajout d'un second mécanisme d'évaluation qu'une véritable introduction des pratiques d'évaluation. Ce second mécanisme, inspiré des mises en œuvre dans des secteurs productifs non-académiques (entreprises, administration publique), est basé sur l'idée d'une évaluation régulière et systématique pour tous les employés.

²⁸⁶ C'est également la thèse soutenue par Oiry et Sulzer (2002, cités dans Ciapello et Gilbert, 2008, p.348).

²⁸⁷ Seules deux universités avaient, au moment du rapport Jarratt, mis en place un système local d'évaluation individuelle (Townley 1997, p.280).

Cette idée, dont la parenté est souvent attribuée au *Jarratt Report* (Shelley, 1999, p.442), est exprimée dans la même période dans le secteur polytechnique, par les recommandations du *Council for National Academic Awards* (CNAA). En 1984, un de ses comités suggère, suite à une visite d'Altham, l'option suivante : « to move towards a system of regular staff reviews, and the establishment of mechanisms for regular staff appraisals »²⁸⁸. Ainsi, dans les deux secteurs et à la même époque (1984-1985), l'*appraisal* devient une question pressante.

1989-1993 : le temps des passages en force

Ces préconisations trouveront vite le relais du pouvoir coercitif de l'État. L'introduction de l'*appraisal* dans le secteur universitaire est particulièrement violente. L'*Universities Funding Council* (UFC)²⁸⁹ déclare dès 1987 que la distribution de 37 millions de £ de salaires ainsi que la troisième tranche de l'enveloppe de financement de 1988 seront conditionnées à la mise en place d'un système formel d'évaluation dans chaque université pour l'année 1989 (Bright et al. 1995, p.73; Shelley 1999, p.442; Wilson 1991, p.255). Dans les *polytechnics*, l'*appraisal* est également imposé suite à une menace du ministère de bloquer une tranche de financement si un système d'évaluation n'est pas mis en place avant 1992²⁹⁰.

La possibilité de refuser ce compromis existe en théorie, mais les établissements ne peuvent risquer de perdre soudainement une part de leur dotation. Ainsi, Buckley met rapidement en place un système d'évaluation individuelle, et réclame aussitôt à l'UFC la tranche de dotation conditionnelle :

« We have agreement on the full implementation of an appraisal scheme for academic staff with effect from the beginning of the 1989/90 academic year. [...] I hope that it will now be possible to release this University's share of the two elements of supplementary funding. »²⁹¹

²⁸⁸ Dossiers du *Board of Governors*, document intitulé « *Report of the Council for National Academic Awards reviews and co-ordinating Sub Committee on an Institutional review of Altham Polytechnic* », daté de décembre 1984.

²⁸⁹ Rappelons que l'UFC a remplacé l'*University Grants Committee* (UGC) en 1989. Sa composition est radicalement différente : la proportion des personnalités extérieures représentant divers secteurs économiques (*industrial members*) y est deux fois plus élevée (Kogan et Hanney 2000, p.156). D'après M. Shattock, « The UGC [...] was liberal, participative and respectful of university autonomy, while the UFC would be more managerial, more subordinate to government and much less responsive to universities. » (1994, p.140)

²⁹⁰ Dossiers du *Board of Governors*, « *The Introduction of Appraisal for Staff at Altham Polytechnic* », 22 avril 1991.

À Altham, en revanche, l'obligation du gouvernement n'a que peu d'incidence, puisqu'il est déjà prévu, depuis le *Corporate Plan* de 1988, de mettre en place un « *appraisal system* » pour l'ensemble des employés. Dès 1990, un plan est défini par la directrice du personnel pour déployer l'évaluation individuelle aux différentes catégories d'employés d'Altham : d'abord, la direction (*senior staff*), les directeurs de département, puis le personnel académique et enfin les techniciens et les « *manual staff* »²⁹². Cette stratégie en cascade consiste à mettre en place le système d'évaluation chez les catégories les plus proches du pouvoir décisionnel de l'établissement, avant de passer aux catégories potentiellement plus rétives au nouveau dispositif.

Approches « dure » et « douce » de l'*appraisal*

Si l'introduction de l'*appraisal* a bel et bien été imposée par l'État, les établissements gardent la liberté de choisir le type d'évaluation individuelle à mettre en place. Townley (1997, pp.267-268) indique que le *Jarratt Report* et le CVCP recommandent à cette époque une approche « dure » de l'évaluation (appelée « *judgemental* », impliquant un contrôle par un ensemble de récompenses et de sanctions), tandis que l'AUT plaide pour une approche plus « douce » (appelée « *developmental* », basée sur le bon vouloir des personnes évaluées). Altham et Buckley optent pour un système davantage basé sur le développement que sur le contrôle et la discipline.

À Altham, il s'agit d'un entretien bisannuel entre l'individu évalué et son supérieur hiérarchique. Son institutionnalisation est incertaine : un audit²⁹³ mené en 1995 indique que certains départements n'ont pas encore achevé la mise en place de l'évaluation individuelle. Dans les départements où elle est en fonctionnement, cette évaluation n'a pas d'impact direct sur la rémunération ou l'avancement hiérarchique. Toutefois, elle a des incidences sur les carrières, puisqu'elle contribue à la construction du jugement de la « qualité » des membres des départements, et influence ainsi la répartition des ressources clés au sein des départements (décharges d'enseignement, avantages matériels ou symboliques).

²⁹¹ Dossiers du Personnel de Buckley, lettre du *Vice-Chancellor* au *Chief Executive* de l'UFC, juin 1989.

²⁹² « *Altham Polytechnic – Strategic Plan* », janvier 1990.

²⁹³ « *Altham University Quality Audit Report* », effectué par le *Quality Assurance Group* du *Higher Education Quality Council* et daté d'octobre 1995.

À Buckley est créé un comité (*appraisal committee*) en charge du bon fonctionnement du système. L'entretien d'évaluation est annuel pour les *lecturers* en période d'essai (*probationers*) et triennal pour les permanents. C'est un exercice assez peu contraignant : il s'agit en réalité d'une auto-évaluation en présence d'un collègue. Les dossiers sont gardés par le directeur de département et sont rarement consultés. Le lien avec le système de promotions est lâche :

« There is a formal link between appraisal and the reward system but in practice the Promotions Committee never uses appraisal to decide promotions or punishment. This is largely because when employees have prospects of promotion the [head of department] submits a detailed evaluation of their performance which is preferred when making promotion decisions. »²⁹⁴

Ainsi, à Altham et à Buckley, le processus d'évaluation individuelle ne trouvera pas le relais d'un système de rémunération à la performance, ni celui de l'avancement hiérarchique. On observe alors, comme dans la majorité des établissements (Townley 1997, p.280), une résistance à l'injonction du CVCP et du *Jarratt Report* d'adopter une approche « dure ».

La résistance à l'idée d'évaluation individuelle ira plus loin à Buckley, puisqu'une fois la tranche de financement conditionnelle perçue, la pratique tombera rapidement en désuétude. Des procès-verbaux du *Senate* font état du fonctionnement très irrégulier et limité du système. L'introduction formelle de l'évaluation individuelle à Buckley relève donc davantage d'un épisode que d'une réforme durable. Ce n'est qu'au milieu des années 2000 qu'elle réapparaîtra, sous l'impulsion du *Framework Agreement* qui prévoit la mise en place d'un système d'évaluation pour toutes les catégories de personnel. Le système est rebaptisé « *annual review* » et comme son nom indique, devient annuel. Toutefois, au moment de l'enquête, si le système est censé être opérationnel pour tous, il n'est pas certain que sa pérennisation soit assurée, ni que sa fonction soit réellement reconnue. Finalement, c'est à Altham, où l'*appraisal* est arrivé plus tardivement, que la pratique est la mieux ancrée dans la vie routinière des départements.

Une forme d'évaluation individuelle « dure » s'instaurera cependant de manière progressive durant les années 1990. Le *Research Assessment Exercise* (RAE), initialement lancé sous le nom de *Research Selectivity Exercise*, visait au départ à garantir une distribution « juste » des fonds de recherche aux établissements en fonction des performances de leurs départements. Il est vite devenu – le changement d'acronyme le reflète bien – un gigantesque

²⁹⁴ Mémoire d'étudiant de Buckley, intitulé « *The role of the personnel department at the University of Buckley* », master en *Industrial Relations*, 1997.

système d'évaluation auquel les performances individuelles n'échappent pas. La préparation des rapports que les départements soumettent à l'examen du RAE tous les quatre ou cinq ans constituent une sorte d'évaluation individuelle *de facto*, puisque chaque individu est qualifié de « *research active* » ou de « *research passive* » en fonction de ses publications. Ainsi, le RAE constitue une source d'évaluation individuelle au moins autant influente que l'*appraisal*, et dont les conséquences peuvent être plus tranchées.

Il existe un programme d'évaluation des activités d'enseignement des départements, appelé *Teaching Quality Assessment* (TQA), mais contrairement au RAE, il n'a pas d'influence sur les dotations des établissements et n'engage pas de catégorisation du personnel enseignant (Tight 2010, p.111). Il y a donc deux principaux dispositifs d'évaluation individuelle (l'*appraisal* et le RAE). Indépendants et opérant à des niveaux différents, ils assujettissent chaque individu à une double évaluation.

On pourrait s'attendre à ce que ces pratiques d'évaluation individuelle soient articulées à un programme de formation en interne visant à répondre aux éventuels besoins de compétences identifiés lors des entretiens individuels. Ce n'est le cas ni à Altham ni à Buckley. Si des formations existent dans ces deux établissements, leur fonction est davantage liée à un mécanisme de certification. La section qui suit décrit l'institutionnalisation de ces formations internes et aborde la question de leurs effets.

2) Certifier : l'institutionnalisation de la formation des enseignants

Longtemps, la profession académique au Royaume-Uni a été associée à la célèbre figure de la « *key profession* ». Celle-ci fait référence au rôle clé du groupe dans la formation de l'ensemble des professions : « in an increasingly professional society, university teaching was the key profession because academics had become the educators and selectors of the other professions. » (Perkin 1969, p.1) À cette époque et dans un tel contexte idéologique, l'idée inverse (des professionnels extra-académiques délivrant des formations aux universitaires) est impensable. Pourtant, en l'espace de trois décennies, cette idée est devenue assez légitime pour être mise en opération aux niveaux national et local. Pour comprendre cette évolution, il faut envisager le rôle qu'a pu avoir le rapport Dearing de 1997, et notamment la façon dont la vision qu'il incarne a pu trouver le relais de nouveaux services établis au sein des établissements.

Avant le *Dearing Report* : le « *staff development* »

La situation, encore une fois, est bien différente selon le secteur concerné. Une partie du personnel académique des *polytechnics* provient des *technical colleges* et a été formé comme enseignant du secondaire. Ainsi, entre 1970 et 1990, la part des employés des *polytechnics* ayant reçu une formation spécifique à l'enseignement oscille entre 20 % et 25 % (Pratt 1997, pp.187-188), contre moins de 10 % dans le secteur universitaire (Robbins 1963). En ce qui concerne les actions de formation continue au sein des établissements, quelques *polytechnics* dispensent des formations aux pratiques d'enseignement, le plus souvent axées autour des méthodes pédagogiques (Pratt 1997, p.187). Ces actions disparates et peu coordonnées sont souvent désignées sous l'expression « *staff development* ». À Altham, comme dans les autres *polytechnics*, ces pratiques existent sans qu'il n'y ait de politique formalisée de formation interne²⁹⁵ (Pratt 1997, p.189). Au cours des années 1980, la plupart des *polytechnics* développent une *staff development policy*, tandis que les universités restent peu concernées par ces évolutions.

À Altham, une étape supplémentaire dans l'institutionnalisation de la formation des enseignants est franchie en 1992 lorsqu'est déclarée l'intention de lancer un programme dont l'accomplissement est sanctionné par la remise d'un certificat :

« In 1992-93 the University embarked upon a Professional Development Programme (PDP) for teaching staff [...] The University's intention is that for teaching staff the PDP will lead to a Certificate in Teaching and Learning in Higher Education [...] participation in the Certificate [...] will be a requirement for newly-appointed and inexperienced members of the teaching staff. »²⁹⁶

Altham est sans doute l'un des premiers établissements à embrasser cette nouvelle approche de la formation, définie par une prise en charge organisationnelle forte, comprenant des exigences et des mécanismes d'incitation. Cette approche sera particulièrement mise en avant par les préconisations du rapport Dearing de 1997, et aura des impacts sur des établissements qui, comme Buckley, ne se préoccupaient pas, ou peu, de la formation des enseignants.

²⁹⁵ Seul indice d'institutionnalisation, la création en 1979 d'un « *staff development committee* », dirigé par le Directeur adjoint du *polytechnic*, et dont les activités sont rarement mentionnées dans les procès-verbaux du *Board of Governors* et de l'*Academic Board*.

²⁹⁶ « *Altham University Quality Audit Report* », effectué par le *Quality Assurance Group* du *Higher Education Quality Council*, octobre 1995.

Après Dearing : le « *Learning to Teach* » et les certificats

En traçant la route à suivre pour l'action publique, le *Dearing Report* et dans son sillage le *White Paper* de 2003, définissent comme nécessité la « professionnalisation » de l'enseignement, associée à une vision particulière de la fonction d'enseignement. Celle-ci se fonde sur un recentrage autour des besoins de l'étudiant²⁹⁷, sur l'utilisation de nouvelles technologies²⁹⁸, mais surtout sur une redéfinition du rôle de l'université dans la formation supérieure : on parle désormais de « *teaching and learning* » ou d'« *academic practice* ». Enfin, la vision portée par ces deux documents plaide pour une revalorisation des compétences d'enseignement dans les critères de promotion et de recrutement²⁹⁹. Le rapport Dearing préconise à cet effet la mise en place d'un organisme de certification des formations aux enseignants, autorisant les établissements à délivrer un certificat.

À Altham, une politique de formation, rédigée par le service du Personnel, sera adoptée dès 1997. À Buckley, un poste à plein temps est créé en 1995 sous le titre d'« *Academic staff development officer* » pour dispenser des formations. Deux ans plus tard est introduit pour la première fois un certificat : le « *Buckley Teaching Certificate* ». Quatre modules sont alors proposés³⁰⁰. En 2005, il est rebaptisé « *Post Graduate Certificate of Academic Professional Practice* », et s'impose peu à peu comme un impératif. Ainsi, Fafa, sociologue recrutée cette

²⁹⁷ La huitième recommandation du *Dearing Report* indique : « We recommend that, with immediate effect, all institutions of higher education give high priority to developing and implementing learning and teaching strategies which focus on the promotion of students' learning. » Ce recentrage sur les intérêts des étudiants ne semble pas étranger à la hausse des frais d'inscription et à l'appréhension de l'étudiant comme consommateur, deux évolutions à l'œuvre au même moment.

²⁹⁸ L'examen des normativités à l'œuvre dans les programmes de formation révèle en fait un modèle bien particulier de l'enseignant, envisagé comme « *learning facilitator* ». Il est encouragé à utiliser des technologies de « *virtual learning* », de podcaster ses cours en ligne, de s'investir dans l'innovation pédagogique, par exemple en recourant aux méthodes du « *problem-based learning* ». Il faut rappeler que cette promotion des nouvelles technologies intervient dans une période où se constate une augmentation sans précédent du taux d'encadrement. À Altham par exemple, il dépasse la barre des 20 en 1995/96, soit plus du double de niveau de 8,7 enregistré en 1978/79. La technologie apparaît à ce moment comme le moyen le plus sûr pour former plus d'étudiants avec moins d'enseignants.

²⁹⁹ Le *White paper* « *The future of higher education* » est catégorique : « Teaching has for too long been the poor relation in higher education. Promotion for academics is based largely on research excellence, rather than teaching ability. There is no respected and defined separate professional career track for higher education teaching in its own right. » (DES, 2003, §1.18, p.15)

³⁰⁰ Ils s'intitulent « *Preparing to Teach* », « *Assessing and Evaluating* », « *Curriculum Design* » et « *Lecturing in Practice* ».

même année à Buckley au rang de *lecturer*, doit s'y soumettre, alors qu'elle enseigne depuis 15 ans dans plusieurs universités :

« I had to do the teaching qualification. I had to do that as part of my probation.

- You had to?

- Yes. It was a condition of my probation. »

Dans ce cas, l'obtention du certificat conditionne l'accès à la permanence en fin de période d'essai. À Altham, des exigences analogues s'appliquent au personnel académique, notamment aux occupants du grade de *lecturer*. Ainsi, Obela, ancienne enseignante du secondaire, est enjointe à passer le certificat, pour lequel on lui a alloué un temps de travail spécifique, ce qui ne l'enchantait pas :

« I don't see the point. I'd rather spend it writing papers. » (Obela, *lecturer* au département de *politics*, Altham)

C'est que l'exigence d'obtention du certificat entre en tension avec les incitations à produire des publications pour le cycle du RAE. Le programme de formation, obligatoire pour les *lecturers*, dure une année académique et prévoit des journées de cours intensifs, des lectures et des travaux à rendre sur des sujets définis par les formateurs. L'exigence d'une formation semble toucher plus d'individus à Altham : la base « carrières » indique que près de la moitié des universitaires sont détenteurs du certificat, contre moins de 20 % chez ceux de Buckley. Dans les deux établissements, et, de fait, dans tout le secteur (Fanghanel 2011, p.32), les dispositifs de formation ont des liens avec la carrière académique et peuvent conditionner la progression hiérarchique et salariale³⁰¹. À ma connaissance, il n'y a eu aucun cas d'échec dans ces formations : tout se passe comme si y assister suffisait pour obtenir le certificat. C'est davantage la participation qui constitue une condition pour la progression de carrière.

Qui coordonne ces programmes de formation et de certification dont la participation devient un critère d'avancement de carrière ? Il y a quarante ans, dans les quelques établissements qui avaient développé une formation interne pour les enseignants, le programme était le plus souvent coordonné et dispensé par des universitaires volontaires (Miller 1976, pp.123-124). Fait intéressant, à Altham et à Buckley, la prérogative, d'abord prise en charge par des comités contrôlés par des universitaires, est ensuite rattachée au

³⁰¹ L'obtention du certificat garantit aux universitaires d'Altham un incrément salarial.

département des ressources humaines. Sur les deux campus apparaissent des centres internes de formation, appelés « *Learning and development centre* » ou « *Academic resource centre* »³⁰². À Altham, le Centre est créé suite à une opportunité de financement de l'agence HEFCE. Peu à peu, sous l'action des employés qui y sont affectés, il s'empare de nouvelles prérogatives (*learning and teaching, educational technology* et *widening participation*) et se développe au point de contrôler, au moment de l'enquête, un budget annuel de £ 600 000³⁰³ et de rassembler vingt-cinq employés (il n'en comptait que sept en 1999). Une partie d'entre eux sont d'anciens enseignants (surtout en langues étrangères ayant exercé dans le secondaire ou dans des *colleges of further education*), une autre est composée d'individus dont les origines professionnelles sont plus diverses. Certains sont titulaires d'un PhD. Tous sont néanmoins désignés par leur directeur comme « *educational development professionals* ». Cette appellation est courante et établie : un organe professionnel, appelé « *Staff and educational development association* », représente ces formateurs au niveau national depuis 1993. Cette unité et son équivalent à Buckley sont emblématiques d'un espace hybride, à la fois perméable aux cultures académique et managériale, dont le développement constitue une tendance notable de l'enseignement supérieur britannique (Whitchurch 2008; 2009).

La certification de ces formations, préconisée en 1997 par le rapport Dearing, revient à un acteur opérant au niveau national, la « *Higher Education Academy* »³⁰⁴. Cet organisme, doté d'un statut bicéphale d'entreprise et d'association (*charity*), déclare accréditer près de 400 programmes de formation dans 140 établissements d'enseignement supérieur. La formation des enseignants et leur certification ouvrent donc un nouvel espace institutionnel investi et contrôlé par des professionnels non-académiques ou au profil hybride.

Une légitimité constamment débattue

Il est difficile de conclure quant aux conséquences de ces formations sur les pratiques mises en œuvre par les universitaires. Le certificat cache-t-il en réalité un endoctrinement, comme le soutient F. Furedi³⁰⁵, constitue-t-il un simple rituel sans incidence notable sur les manières d'enseigner (Fanghanel 2011, pp.38-46), ou sert-il à combler des lacunes chez

³⁰² Intitulés légèrement modifiés pour garantir l'anonymat.

³⁰³ Entretien avec le directeur du centre, novembre 2010.

³⁰⁴ Nouveau nom du « *Institute for Learning and Teaching in Higher Education* » fondé en 2000 et rebaptisé en 2004.

certaines jeunes universitaires qui, en l'absence de formation, ont recours au « *trial and error* », à de vagues souvenirs d'étudiants et à des interactions non-formelles entre collègues (Knight 2006) ? La question de la formation des enseignants fait controverse et suscite des efforts de légitimation et de délégitimation.

Déjà en 1997, l'« *Academic staff development officer* » de Buckley, interrogé par un étudiant, fait part de ses difficultés à être perçu comme légitime par les universitaires :

« [The staff development officer] pointed to the difficulty in providing training for academics who may believe [sic] that after studying for a masters, PhD and possibly further they do not need any training, and cannot be taught anything they do not already know. »³⁰⁶

La forte progression de l'institutionnalisation de la formation des enseignants n'a pas empêché la persistance de ce défaut de légitimité. Les débats de la section « *Readers' comments* » du *Times Higher Education Supplement* recèlent d'exemples de prises de positions critiquant le manque de compétence des formateurs :

« The people that end up teaching these programmes are usually failed teachers themselves. Smart people want to learn from the best. »³⁰⁷

L'argument symétrique est mobilisé par les défenseurs du *Learning to Teach* : il faut palier l'incompétence notoire de certains enseignants, qui, s'ils sont bons professionnels, peuvent être mauvais pédagogues :

« some lecturers know their subject inside out but unfortunately cannot engage the student as they have no teaching skill awareness »³⁰⁸

L'idée de systématiser l'obtention d'une qualification professionnelle repose sur la supposition que le travail d'enseignement n'est pas assez « professionnalisé » et que certaines « compétences » sont insuffisamment présentes chez certains universitaires. Pourtant, ces derniers ont été recrutés en partie sur des critères relatifs à leur aptitude à enseigner : il est fréquent par exemple que le processus de recrutement comporte une épreuve consistant à

³⁰⁵ « *For accreditation, see indoctrination* », Frank Furedi, *Times Higher Education Supplement*, 6 mai 2005.

³⁰⁶ Mémoire d'étudiant de Buckley, « *The role of the personnel department at the University of Buckley* », master en *Industrial Relations* 1997.

³⁰⁷ Extrait d'un commentaire posté en réaction à l'article « *Knowledge is not enough...* » du 14 juillet 2011, signé par Craig Mahoney, directeur de la *Higher Education Academy*.

³⁰⁸ Extrait d'un commentaire posté en réaction à l'article « *Knowledge is not enough...* » du 14 juillet 2011, signé par Craig Mahoney, directeur de la *Higher Education Academy*.

donner un cours face aux membres du département. Les luttes qui se jouent autour de la légitimité de la formation des enseignants ne reflètent-elles pas finalement la tension entre deux modèles de régulation de la qualité des activités d'enseignement : un modèle de régulation interne (*i.e.* par les pairs) dans lequel le jugement formel intervient dans les étapes de recrutement et de promotions ; et un modèle de régulation externe, pensé comme formation continue, et basé sur un processus d'accréditation ? Le second modèle semble avoir assez de légitimité pour avoir imposé une certification des universitaires, introduisant du même coup un nouveau principe formel de différenciation des individus. Tant que l'obtention du certificat fera l'objet une simple formalité (certes chronophage), les effets de la certification resteront limités. Si son lien avec la progression de carrière incite fortement les individus à participer à la formation, on peut douter qu'elle touche le cœur de l'activité d'enseignement, ou qu'elle conduise à la « professionnalisation » des enseignants qu'elle est sensée faire advenir.

3) Récompenser : salaire à la performance vs « *wage for age* »

Étant donnée l'importance du développement de l'évaluation individuelle dans les universités entre 2000 et 2010, on peut s'attendre à ce que s'institutionnalisent des formes de rémunération décorrélées de la logique de l'ancienneté. Le *Framework Agreement* de 2004 définit une échelle de rémunérations nationale dont les niveaux sont déterminés par des négociations sectorielles, et ne remet pas frontalement en cause la progression salariale à l'ancienneté : « staff will have a normal expectation of annual progression up to the contribution threshold for their grade » (p.4).

Toutefois, les universités, incitées par le *Framework Agreement* à réformer leur régulation salariale, disposent d'une certaine marge de manœuvre. On a vu dans le chapitre précédent (pp.288-292) que l'accord permettait d'introduire de la flexibilité locale dans la détermination des salaires. Il autorise tout d'abord le contournement de la règle de progression à l'ancienneté par le recours, dans des conditions où l'état du marché le justifie, à des parts variables (« *attraction and retention premiums* », « *market supplements* », « *additional pay for extra contribution* »). Ensuite, même s'il exige de retenir la progression à l'ancienneté, il permet aux universités d'y superposer une logique de rétribution de la performance.

Tout les ingrédients semblent alors réunis, à Altham et à Buckley, pour passer à un système de rémunération à la performance : l'évaluation individuelle y est déjà en

fonctionnement ; le cadre conventionnel du *Framework Agreement* signé par les syndicats est suffisamment permissif ; enfin, les politiques publiques se montrent favorables au salaire au mérite depuis les années 1990³⁰⁹.

Une introduction difficile et incertaine

Si l'on se penche sur les archives d'Altham et de Buckley, on s'aperçoit que la volonté de développer le salaire au mérite s'exprime bien avant que ne soit conclu le *Framework Agreement*. Si les pratiques salariales restent inchangées, des discussions s'engagent dans les deux établissements, en coulisses. On retrouve des traces tout au long des années 1980 et 1990 de discussions où il est question de considérer les éventuels bénéfices de la rémunération à la performance (*performance-related pay*, ou *merit pay*) et de la prime collective à l'intéressement (*profit-related pay*)³¹⁰.

Les archives d'Altham témoignent de cet intérêt accru pour le salaire au mérite. En 1991, il est question pour Ms Billott, directrice du Personnel à Altham, de connecter l'évaluation individuelle à la rémunération :

« The issue of relating performance to pay is now receiving detailed consideration. [...] The Personnel Director is arranging a half-day briefing for herself and the Director on recent developments in performance-related pay using the Hay Consultancy. »³¹¹

Cette phase de préparation avec des consultants sera suivie d'une officialisation l'année suivante dans le *Corporate Plan* du *polytechnic* : « Introduce flexible pay systems including performance-related element for senior staff ». Dès 1992, les directeurs des départements et des facultés passent au salaire au mérite. Il est alors question d'étendre le dispositif au personnel académique. Les archives deviennent vite muettes sur le sujet, comme si cette étape

³⁰⁹ Déjà en 1997, le *Dearing Report* exprimait son étonnement devant la persistance de la progression salariale à l'ancienneté, et rapportait celui des universitaires consultés : « The stark conclusion was that in the eyes of academics, payment systems should reward excellence in teaching, but they do not do so; and that they should reward excellence in research, but that, equally, they do not do so. All academics felt that current payment systems put [...] too much emphasis on length of service » (1997, p.119).

³¹⁰ David Marsden et ses collègues rappellent qu'à la même époque, la société britannique, gouvernée par le parti conservateur, connaissait un engouement certain pour le « *profit-related pay* », se traduisant notamment par des mesures fiscales favorisant son introduction à la fin des années 1980. D'après ces auteurs, « à son apogée en 1996, environ un salarié sur cinq en bénéficiait. » (Marsden, Belfield, et Benhamou 2008, p.403).

³¹¹ Dossiers du *Board of Governors*, document intitulé « *The Introduction of Appraisal for Staff at Altham Polytechnic* », daté d'avril 1991.

avait subitement été retirée de l'agenda de l'établissement. Deux explications de cette disparition peuvent être avancées. La loi de 1992 qui autorise Altham à devenir une université a peut-être suscité une redéfinition des priorités de l'établissement. Il est également possible que l'adaptation du dispositif de salaire au mérite du cabinet de conseil Hay ait été difficile à décliner à Altham : Ms Billott déclarera en effet lors de notre entretien que le système, même restreint à la catégorie des *senior staff*, « nearly never worked very well. » J'ai appris que par la suite, des « bonus » étaient utilisés dans la rémunération du personnel académique, et que leur utilisation, variable selon les départements, posait problème au nouveau directeur des ressources humaines.

On retrouve dans les archives de Buckley des traces de pratiques salariales individualisées dès les années 1980. Il est résolu d'introduire une part variable (« *targeted element of pay* ») à partir d'octobre 1989³¹². C'est que cette année-là, l'UFC déclare qu'1 % du budget salaires (soit 118 000 £) sera débloqué à condition qu'il soit alloué aux parts variables. Ainsi, pour toucher cette somme, l'université doit préciser comment elle envisage de la dépenser. Dans une lettre adressée au directeur de l'UFC³¹³, le *Vice-Chancellor* indique qu'il entend augmenter les salaires de 65 *lecturers* (pour 35 d'entre eux, au-delà du plafond salarial de leur grade via un incrément discrétionnaire) et de cinq occupants de grades intermédiaires (dont trois au-dessus de l'échelon maximal). Enfin, pour les professeurs, il envisage « 36 granted additional payments to recognise merit/market forces/scarcity. »

Introduit-on cette part variable dans le seul but de toucher les 118 000 £ de l'UFC ? Une annotation manuscrite de l'*Academic Registrar* sur un mémo interne banal³¹⁴ laisse penser qu'existait déjà, trois ans auparavant, une certaine inclinaison à considérer le traitement salarial individualisé comme légitime, et la logique de l'ancienneté illégitime :

« Now I always thought that low church merit low salaries and that high church merit... »

Les membres de l'équipe de direction de Buckley se montreront durablement hostiles à la rémunération à l'ancienneté. Lorsque se propose une première esquisse de ce qui deviendra

³¹² Dossiers du Personnel de Buckley, lettre du *Vice-Chancellor* au *Chief Executive* de l'UFC, datée de juin 1989.

³¹³ Dossiers du Personnel de Buckley, lettre du *Vice-Chancellor* au *Chief Executive* de l'UFC, datée d'octobre 1989.

³¹⁴ Dossiers du Personnel de Buckley, mémorandum interne adressé à l'*Academic Registrar*, daté de mai 1986.

le *Framework Agreement*, le *Vice-Chancellor* de Buckley partagera avec le directeur des ressources humaines un certain mécontentement :

«I also oppose the establishment of a National Council with the massively exaggerated powers suggested. [...] We might want to trade off any automatic incremental progression with eg a fast track progression for stars, and none for others.»³¹⁵

Toutefois, en vertu du *Framework Agreement*, la progression salariale à l'ancienneté restera la norme prépondérante à Buckley, et les mises en œuvre de salaire au mérite resteront limitées aux employés situés au maximum de leur échelle de rémunération. Lorsqu'un individu atteint le plafond salarial de son niveau hiérarchique, il peut entrer dans une marge de progression discrétionnaire³¹⁶ (« *extended area* ») comprenant trois échelons additionnels. Dans cette marge, l'incrément annuel automatique est remplacé par une logique de progression salariale au mérite. Pour en bénéficier, les individus doivent soumettre un dossier (généralement une simple lettre) à un comité spécial présidé par le *Vice-Chancellor*. D'après la chargée de mission « *Job Evaluation and Reward* », environ deux tiers des candidats de 2009 ont obtenu une augmentation.

Finalement, au moment de l'enquête, mise à part cette possibilité d'augmentation discrétionnaire de salaire au mérite, la rémunération à la performance reste avant tout un projet. Le président de l'antenne locale du syndicat UCU³¹⁷ est mobilisé sur cette question, puisque le management de Buckley vise à mettre en place « a genuine merit pay scheme for all », où la performance n'entraîne pas une augmentation de salaire pérenne, mais l'obtention ponctuelle d'une part variable non garantie pour les années suivantes. Le projet est ambitieux et fait l'objet d'un engagement tangible de la part de l'université : le budget alloué au salaire au mérite passe de 375 000 £ en 2010 à 750 000 £ pour 2011 et est projeté à 1 700 000 £ pour l'année 2015. Cette initiative est approuvée par le président de l'antenne locale au nom de la « transparence » du système proposé, mais rencontre l'avis défavorable de la majorité des adhérents du syndicat. Il reste à voir si la position défensive des militants de l'UCU aura pour

³¹⁵ Archives du personnel, université de Buckley.

³¹⁶ Cette zone de progression est ici qualifiée de discrétionnaire en raison de son caractère partiellement secret : « it's not shown on official documents, and again, it's a fairly secret procedure » (chargée de mission « *Job Evaluation and Reward* », département des ressources humaines, interviewée en avril 2010).

³¹⁷ Interviewé en mai 2010.

effet de ralentir l'institutionnalisation, tant désirée par la direction de l'université, du salaire au mérite.

À plusieurs reprises dans leur histoire récente, Altham et Buckley ont tenté d'élaborer des pratiques salariales flexibles. Il semble que ce versant des politiques d'universités soit le plus problématique, puisque les tentatives de mise en place ont rarement abouti. Quelques dispositifs incitatifs individuels ont été mis en place, mais leur institutionnalisation est incertaine et leurs usages très variables. Outre la résistance des syndicats, on peut penser que l'existence d'une panoplie d'autres mécanismes incitatifs et individualisants comme la promotion, le RAE, l'évaluation individuelle et la modulation de service peut poser des problèmes (à la fois techniques et de justification) à l'introduction d'un système supplémentaire.

Un désencadrement des salaires en second plan

Le développement très progressif de la rémunération à la performance ne doit pas pour autant être interprété comme un signe de vigueur de la progression salariale à l'ancienneté. De fait, une série de mesures ponctuelles prises au niveau national ont alimenté un processus de désencadrement partiel des salaires.

Dans le secteur universitaire, on introduit au milieu des années 1980 des marges de progression discrétionnaires (*discretionary ranges*) pour les grades de *lecturer* et de *senior lecturer*. Cela a pour conséquence un découplage à partir de 1987 entre le salaire académique moyen et le plafond salarial du grade de *lecturer* (Cradden 1998, p.404). Quant à la rémunération des occupants du grade de *professor*, elle fait l'objet d'un mode d'encadrement plus flexible. Avant 1987, les salaires des professeurs étaient déjà régulés de manière différente de ceux des grades inférieurs. Alors que les négociations collectives encadraient les salaires des autres grades par un minimum et un maximum, elles ne définissaient qu'un minimum et un salaire moyen (recommandé) pour le grade de professeur. Depuis 1987, les salaires des professeurs sont entièrement déterminés par la négociation individuelle. Les salaires professoraux échappent ainsi aux conventions sectorielles, contrairement à ceux des autres catégories de personnel qui y sont encore soumises. Le fait qu'il n'y ait pas de grille de salaire fixe comme pour les autres grades peut être vu comme une étape du développement d'un marché régulé par le prix. On constate de surcroît une accélération considérable de

l'augmentation du salaire professoral minimal sur les années suivantes : entre 1989 et 1992, il augmente de 36 %, contre 21 % pour les autres grades³¹⁸. Cette exception professorale a des retombées importantes sur le marché salarial académique : l'*ex-Registrar* de Buckley voit dans ces évolutions la possibilité pour l'université d'« investir » dans des professeurs convoités, et de les débaucher :

« One thing that changed is that there's greater flexibility at the top now; you could pay professors what you like. And if you're headhunting professors, you have to make it worth their wild to come. So there would be professors here paid more than the Vice-Chancellor I would guess. [...] it is clear that there's a much higher spread of salaries at the professorial level nowadays. [...] But there's not much flexibility on the other three grades, because we're geared to national agreements. » (Entretien avec Mr. ett, *ex-Registrar* de Buckley)

L'impact de ces nouvelles possibilités est d'autant plus important qu'elles concernent une population de plus en plus nombreuse : entre 1995 et 2006, la part des professeurs passe de 10,9 % à 19,3 % (Locke et Botas 2009, p.5).

Ces mesures sectorielles ont entraîné une baisse du volume relatif des rémunérations soumises aux règles de la convention collective. Elles ont en outre suscité le développement de pratiques délocalisées de traitement salarial. Elles ont ainsi provoqué, en second plan, un désencadrement partiel des salaires académiques. La perspective d'une individualisation totale des salaires, exigeant l'abandon de toute forme d'augmentation générale (Benveniste 1987, p.22), est improbable dans le futur proche. Toutefois, l'individualisation des salaires est bel et bien en phase de progression, et empiète petit à petit sur la régulation collective et l'avancement à l'ancienneté.

4) Les pratiques individualisantes comme outils de différenciation des carrières

L'évaluation, la formation et la rémunération à la performance sont trois dispositifs de suivi ou d'encadrement formalisé des différences interindividuelles. L'évaluation a pour effet d'objectiver des « performances », la formation a une fonction certifiante qui instaure une distinction formelle entre les enseignants qualifiés et les autres, et le salaire au mérite traduit les différences de « performances » en inégalités salariales. Si ces pratiques ne sont pas pleinement institutionnalisées et si leur articulation est encore relativement indéfinie, leurs effets ne sauraient être sous-estimés. Au fur et à mesure qu'ils s'institutionnalisent, ces

³¹⁸ Source : AUT, repris de Centre d'étude des revenus et des coûts (1993, p.53).

dispositifs mettent en tension la logique de l'ancienneté, imposent aux universitaires des contrôles formels plus fréquents de leurs activités, et offrent de nouveaux leviers aux directeurs de département pour différencier les universitaires. Avant leur mise en place, la différenciation des carrières reposait en grande partie sur le système de promotions ; à présent, l'évaluation, la certification et la rémunération au mérite, associées à la modulation de service et au RAE, donnent de nouvelles capacités d'action et de contrôle aux directeurs de département. La substitution progressive du système de promotion par des mécanismes d'incitation divers est une préconisation courante des rapports vantant la « modernisation » des pratiques de gestion du personnel dans l'enseignement supérieur :

« whatever can be done to move beyond the tradition of promotion as reward will help to enhance the managerial capability of organisations – and the motivation of the people who work for them. » (Archer 2005, p.37)

Cette multiplication des mécanismes d'incitation, de récompense ou de dissuasion offre également la possibilité inédite de développer au sein des établissements une gestion individualisée des carrières pouvant prendre le pas sur le contrôle collégial informel. Même si l'individualisation des carrières est un processus dont l'issue est incertaine, la progression de cette logique sur les vingt dernières années est avérée.

E) Pairs ou experts ? La gestion des carrières académiques

On a vu comment le travail d'organisation effectué en partie par les services fonctionnels d'Altham et de Buckley et validé par les comités décisionnels (*Council, Senate, etc.*) a conduit à une reconfiguration de quatre mécanismes clés de la régulation du travail universitaire. Les règles de progression, les modes d'organisation du travail, les manières de prendre en compte les différences individuelles, la nomenclature des postes, tous ces aspects incontournables des enjeux de carrière des universitaires ont fait l'objet de remaniements, dessinant ainsi les nouveaux contours de la carrière académique. Cette réinvention de la carrière s'est effectuée alors que les deux établissements accroissaient leur capacité organisationnelle de gestion de l'emploi et de supervision du travail. Cela pose la question du contrôle des carrières universitaires : comment une profession réputée auto-régulée peut-elle faire l'objet d'une « gestion des ressources humaines » ? Comment, dans cette nouvelle configuration, la tension entre les composantes organisationnelle et professionnelle de la

gestion des carrières s'incarne-t-elle ? Quelles sont les formes de résistance que les universitaires opposent à l'empiètement organisationnel et comment aboutissent-elles ?

1) Une nouvelle division du travail de gestion des carrières

Les expériences d'Altham et de Buckley donnent à voir des cas de coexistence de gestion des ressources humaines et de mécanismes de sélection et de jugement par les pairs. Cette section vise à clarifier les influences respectives de la profession académique et de l'université dotée de capacités organisationnelles dans le processus de gestion des carrières.

Des possibilités de contrôle organisationnel accrues

La mise en place de nouvelles pratiques de gestion des carrières issues de la GRH est souvent interprétée par les sociologues comme un signe de l'extension du contrôle bureaucratique sur les relations d'emploi (Baron, Jennings, et Dobbin 1988, p.499). Ce phénomène est manifeste à Altham et à Buckley, où le système de carrières, qui dans les années 1970 se limitait à une simple nomenclature des postes encadrée par quelques conventions collectives, est devenu un instrument social de différenciation dont la définition est en partie forgée par les services fonctionnels de l'établissement. En particulier, la réinvention de la carrière académique a permis une prise organisationnelle accrue sur la définition et les modes d'allocation des postes, et les modalités de circulation et de rémunération des universitaires. Ce résultat semble donner du crédit à une approche foucauldienne considérant les outils de la GRH comme technologies de pouvoir (Townley 1993a; Townley 1993b).

En même temps, la formalisation des pratiques et le développement des dispositifs gestionnaires se font dans un périmètre limité. Un aspect resté invariant durant toutes ces années de changement est le monopole professionnel des opérations de jugement.

Un monopole professionnel des opérations de jugement

Les opérations de jugement occupent un rôle central dans la vie académique : de leur issue dépendent la mobilité institutionnelle, l'avancement hiérarchique, l'inclusion au RAE, l'attribution des charges d'enseignement, la publication de travaux scientifiques, et le financement de projets de recherche. Dans tous ces cas de figure, c'est le groupe professionnel

qui conserve l'autorité sur la fonction de sélection. L'exercice des opérations de jugement est réservé à des universitaires : les membres des comités de promotion et de recrutement, le directeur de département qui décide des questions d'allocation des ressources et de suivi des individus.

Une seule opération de jugement appliquée aux universitaires échappe aux mains des pairs : la certification délivrée à l'issue des formations à l'enseignement, contrôlée par une autre catégorie de travailleurs, les « *educational development professionals* ». Toutefois, elle n'est que théorique puisque la participation à ces programmes de formation semble toujours conduire à la certification.

Il arrive également que des représentants du département des ressources humaines siègent dans des commissions de sélection. Ainsi des archives de Buckley révèlent qu'un membre du *Personnel Department* assiste aux comités de sélection. Seulement, son influence reste limitée à s'assurer du bon respect des procédures à suivre dans le processus de la sélection (politique d'égalité des chances, déroulement des formalités administratives, etc.). Je n'ai trouvé, ni dans les entretiens, ni dans les archives des universités, ni dans les sources écrites plus récentes, des indices de remise en cause de ce monopole du jugement académique. Les pairs parviennent donc à conserver une autonomie importante dans tout un ensemble d'opérations centrales de la vie académique.

Toutefois, ce travail de gestion paritaire des carrières s'effectue dans le cadre défini par les politiques de gestion du personnel. Ainsi, lorsque des membres d'une commission paritaire se réunissent, ils choisissent *qui* sélectionner parmi les candidats, mais pas *comment* organiser cette sélection. La question du comment est déjà « résolue » : le processus de sélection doit suivre un ensemble de prescriptions formalisées par les services du personnel de l'université. Ainsi, la mise en place de la politique consistant à publier tout poste vacant retire aux membres des comités de sélection un degré de liberté : le choix du mode d'affectation du poste. Cette politique impose en effet de recourir au recrutement sur des espaces de compétition plus larges que celui des promotions internes. Tout comme la gestion prescrit, de manière générale, des formats de l'action (Chiapello et Gilbert 2009, p.323), le système de gestion des carrières prescrit des formats dans le cadre desquels doivent s'effectuer les opérations de sélection.

Profession, organisation... hybridation ?

La configuration ainsi mise en lumière permet d'affirmer que le travail de gestion des carrières académiques n'est ni un monopole absolu de « la profession », ni l'objet d'un contrôle systématique de « l'organisation ». Les deux composantes interviennent dans des modalités différentes et avec des influences variables.

La gestion paritaire des carrières reste un processus excluant l'intervention de professionnels non-académiques. Cependant, les services fonctionnels de l'université ne sont pas sans influence : en définissant les cadres d'action, ils effectuent un contrôle indirect de la gestion des carrières. Ils agissent ainsi davantage à travers la redéfinition des règles et la détermination des paramètres de l'action de régulation plutôt que par l'intervention directe. À la *gestion paritaire* des carrières individuelles, ils ajoutent une *gestion bureaucratique* de la carrière académique. On retrouve le constat dressé il y a 25 ans par B. Clark au sujet des États-Unis : « Academics then maneuver in a sharply limited occupational space that is organizationally defined » (1987a, p.263).

Il faut également souligner le rôle hybride des directeurs de département qui, s'ils sont tous universitaires, endossent un rôle de manager (notamment à Altham où il n'y a pas le système des *rotating chairs*) et assument une large part des opérations de contrôle du travail de leurs collègues : modulation de service, mesure du temps de travail, évaluations individuelles et inclusions au RAE, etc. Des membres de l'élite statutaire peuvent également être vus comme des gestionnaires de la carrière de certains de leurs collègues : le contrôle de budgets de recherche leur permet de constituer autour d'eux une équipe de remplaçants ou d'assistants de recherche. Si cette hybridation ne concerne qu'une minorité d'universitaires, elle joue un rôle important dans la transformation des pratiques de gestion des carrières. Elle rappelle également, comme le suggère C. Paradeise, que « les frontières entre professionnels et managers ne sont pas étanches », même dans un contexte de montée en puissance du *New Public Management* (2011, p.316). On assiste donc simultanément à un « portage » de modalités gestionnaires par des membres de la profession et à un empiètement organisationnel progressif réduisant certaines marges d'action des universitaires.

Le monde académique est connu pour redouter que le renouvellement de sa main d'œuvre et son affectation ne lui échappe et soit déléguée à des services bureaucratiques extérieurs à la profession (Godechot et Mariot 2004, p.248). Quelles formes de résistance

observe-t-on alors face à la montée en puissance des modalités de gestion des carrières ?
Quelle est l'efficacité de la critique portée par ces résistances ?

2) Critiquer le contrôle managérial ou l'accompagner ? Les ambiguïtés de l'action syndicale

Professionnels de la GRH et représentants syndicaux ont des manières communes d'envisager les luttes dans lesquelles ils sont engagés : ils décrivent ces luttes à travers une dichotomie opposant, le « management » et le syndicat. Devant cette configuration, on pourrait s'attendre à voir s'opposer frontalement deux blocs sur des questions radicales, et à ce que la résistance des universitaires soit palpable à travers l'action de leur syndicat. Pourtant, les programmes de modernisation de la gestion du personnel à Altham et à Buckley rencontrent assez peu d'opposition. Deux principales explications des effets limités de la résistance sont ici avancées : les rapports de force défavorables à l'action syndicale, et l'efficacité limitée de la critique qu'elle oppose aux approches gestionnaires.

Force et faiblesses de l'action syndicale

Aborder le rôle de l'action syndicale à Altham et à Buckley demande d'abord d'évaluer la part relative de la résistance organisée dans l'ensemble des initiatives porteuses d'une critique des développements à l'œuvre dans les établissements. Il semble, à la vue des archives et des ouvrages retraçant l'histoire institutionnelle d'Altham et de Buckley, que les actions de résistances collective non-coordonnées par les syndicats soient devenues très marginales à partir des années 1970³¹⁹. De manière générale, la plupart des initiatives porteuses d'une critique collective dirigée contre le contrôle managérial du travail académique passent par les syndicats. Par conséquent, on peut penser que les politiques d'hostilité à l'action syndicale mises en pratique après le retour des *Tories* en 1979 aient d'autant plus affaibli le pouvoir de résistance des académiques que celui-ci était délégué aux structures syndicales (Towers 1989).

Si l'on s'en tient aux seuls critères quantitatifs, il semble que le poids et la légitimité de l'action syndicale n'ont pas tant souffert de la période Thatcher. La nouvelle organisation

³¹⁹ Les premières années de l'histoire de Buckley comporte des épisodes de contestation non institutionnelle portée par les étudiants et certains universitaires. Ils ont ainsi occupé la *Senate House* pendant un mois en 1975 ou diffusé un discours qui critique les pratiques organisationnelles de l'université.

syndicale des universitaires britanniques, l'UCU³²⁰ est forte de 120 000 membres, alors que l'AUT n'en comptait que 33 000 en 1982 et que NATFHE en rassemblait 67 000 en 2005. En 1990/91, le taux de syndicalisme à Buckley (63 %) ³²¹ est supérieur au taux de 50 % annoncé par Farnham (1999, p.354) et comparable au taux de 68 % enregistré par l'enquête de 1989 d'A. H. Halsey (78 % parmi les répondants des *polytechnics*, contre 64 % parmi les répondants des universités). On trouve même un taux de 80 % dans le département de sociologie. Cette vigueur du taux de syndicalisme reflète l'ancrage des orientations politiques des académiques des deux établissements. Les données limitées dont je dispose montrent qu'ils s'auto-positionnent³²² le plus fréquemment dans les catégories « *far left* » et « *moderate left* » :

	far left	mod left	centre	mod right	far right	n/ans	NA	n
Altham 1976	5%	45%	24%	22%	4%	0%	4	59
Buckley 1976	11%	48%	14%	27%	0%	0%	5	61
Altham 1989	0%	50%	30%	16%	5%	0%	2	46
Buckley 1989	4%	61%	22%	13%	0%	0%	2	71
Altham 2010	17%	50%	25%	8%	0%	0%	0	12
Buckley 2010	9%	48%	39%	0%	0%	0%	0	23

Tableau 35 : Orientations politiques à Altham et à Buckley

Sources : enquêtes Halsey 1976 et 1989, questionnaire Al-Bu, 2010.

Si elles confirment un certain maintien de l'adhésion syndicale, ces données de cadrage rendent imparfaitement compte de l'influence des antennes locales d'Altham et de Buckley. Il faut, pour mieux appréhender cette influence, comprendre les rapports de force qui se sont instaurés localement, et reconstituer, dans la mesure du possible, leur évolution.

À Buckley, un seul et même syndicat représente le personnel académique depuis les années 1960 : l'AUT. Les archives sont quasiment muettes à son sujet et les documents renseignant sur l'avancement et la discussion des réformes locales ne portent pas de trace de concertation avec le syndicat ou de résistance de sa part. L'*ex-Registrar* Mr Brunett dit

³²⁰ Pour rappel, l'*University and College Union* est le regroupement en 2006 de l'*Association of University Teachers* (AUT) et de la *National Association of Teachers in Further and Higher Education* (NATFHE).

³²¹ Données issues d'un mémoire d'étudiante de Buckley, intitulé « *Why do individuals belong to trade unions? A study of academic staff at the University of Buckley* », master en économie, 1992.

³²² Question des questionnaires d'A. H. Halsey de 1976 et 1989, reprise dans la même formulation du questionnaire « Al-Bu » de 2010 : « *Where would you place yourself in the following political spectrum?* »

pourtant être entré en discussion avec ses représentants à plusieurs reprises, et se félicite du reste de ne jamais avoir infléchi la position de l'université. Selon lui, le syndicat n'avait pratiquement aucune influence à Buckley, notamment en raison de l'antagonisme entre les intérêts de ses délégués et ceux des membres du *Senate* :

« In this university, the AUT was dominated by staff who were in industrial relations research unit, so they spent all their time talking academic trade union stuff, and they were very bad at it. [...] I was meeting the AUT with the senate behind me. [...] the only time the AUT became a significant element was when there was a major pay dispute [...] They argued for better conditions of service for temporary research staff, but the professorial staff who were paying for these people on their research grants would not incline to give way very much. » (entretien avec Mr Brunett, juin 2010)

À cela faut-il sans doute ajouter que certaines réformes, pourtant vivement critiquées par l'antenne locale, ont été passées de force :

« When I used to enter in discussions with AUT representatives, the academic community had already pronounced. » (entretien avec Mr Brunett, juin 2010)

« [The extension of the probationary period in 1995] was quite a heartfelt issue with the local branch of the AUT. The promotions committee recommended to the professorial board, and the professional board recommended to Senate that the years should be changed from 3 to 4. But then of course it had to be discussed with the AUT. And the AUT took a hard line view: 'why should Buckley be different from any other unis?'. And the uni [...] did change the terms and conditions of service to 4 years.

- Even if the AUT was opposed?

- Yes. » (entretien avec Mr Brunett, juin 2010)

Sur la période plus récente, le syndicat est régulièrement consulté par les chargés de mission des ressources humaines, et peut exprimer son opposition à certains projets. Ainsi, le plan d'application du *Framework Agreement* à Buckley est refusé en février 2006 par l'antenne locale de l'AUT, avant d'être validé l'année suivante, sans que les intentions de l'université ne soient réellement remises en cause. Enfin, plus récemment, on peut déduire des prises de position du président de l'antenne de l'UCU la teneur du discours officiel de l'action syndicale locale : lors de notre entretien en 2010, il déclarera « there's no point in passing very radical motions. We need to be people they can do business with. »

À Altham, on observe des positionnements contrastés entre l'antenne locale de NATFHE, réputée proche des milieux marxistes, et celle de l'APT³²³, qui rejoint l'AUT à partir de 1992. Avant cette fusion, l'action syndicale au sein de l'établissement est traversée

³²³ *Association of Polytechnic Teachers.*

par des tensions idéologiques entre les deux groupes. La directrice du service du personnel Ms Billott dit en avoir joué :

« I saw many advantages in recognising unions. Because they had quite different ideas and it was useful to me to be able to play them off against one another. I used the AUT against NATFHE. NATFHE was always the more... sort of left-wing trade union. It would cause trouble. And the representative was extremely difficult... Very left-wing, very... [...] The representative of AUT was more moderate. In fact, the man who for many years was the local AUT representative was a member of the Conservative Party and he left the university some years ago because he became a conservative member of the London assembly [rires], so he was right-wing, so he was very much more reasonable. »

La fusion de NATFHE et de l'AUT, donnant naissance en 2006 à l'UCU, tend à repositionner le discours syndical autour d'une doctrine sociale modérée et collaborative, proche de celle du parti travailliste de G. Brown. À Altham, le représentant « très de gauche » de NATFHE rejoint l'UCU lors de la fusion de 2006 et se retrouve dans une antenne syndicale rapidement dominée par les anciens représentants de l'AUT, réputés moins virulents que lui.

Ainsi, si le positionnement de l'action syndicale est différent dans les deux établissements, il rencontre des obstacles importants, dont les effets s'exercent en dépit d'un taux d'adhésion qui reste assez élevé. À Buckley, le syndicat fait face à un établissement relativement inflexible qui le domine ; à Altham, les divergences internes ont longtemps traversé l'action syndicale, et se sont exposées à l'instrumentalisme de ses opposants.

L'efficace limité de la critique : une tentative d'explication

L'introduction des « *career routes* » à Altham n'a jamais fait l'objet d'une quelconque résistance organisée de la part des universitaires. C'est qu'en réalité, elle ne constitue pas à proprement parler une « réforme » ou une « mesure » coordonnée, et par conséquent n'a pas été vécue comme telle. Elle s'est opérée par des mesures discrètes et espacées dans le temps qui, progressivement, ont abouti à une refonte de la structure hiérarchique : création de nouveaux grades, formalisation des modalités d'emploi, harmonisation des statuts des différentes catégories de personnel, redéfinition des missions et des exigences liées à chaque grade, etc.

Tout se passe comme si le fond des mises en œuvre ne se révélait pleinement que lorsqu'elles opèrent comme un ensemble de mesures coordonnées. La critique du principe de ce mécanisme, si elle intervient, arrive trop tard pour avoir un quelconque effet. Ce scénario combinant gouvernement par les instruments (locaux ou sectoriels) et parcellement des

mesures expliquant en partie l'incapacité de la critique à se saisir des enjeux lorsqu'il est encore possible d'intervenir, fait largement écho à ce qu'une sociologie pragmatique de la critique a pu dire des transformations contemporaines du travail :

« Au lieu de restructurer d'un coup l'ensemble d'un secteur, d'une administration ou d'un domaine, [les experts] interviennent par l'intermédiaire d'outils sur des points de détail, en modifiant des éléments comptables ou des règles de fonctionnement qui, tout en ayant, pris à leur valeur faciale, un caractère technique et une portée limitée, jouent un rôle central dans le fonctionnement de dispositifs d'ensemble. » (Boltanski 2008)

D'après certains auteurs, la complexité des dispositifs, leur technicité, mais aussi le confinement de leur usage à un service bureaucratique permettent de maintenir une certaine discrétion de l'action réformatrice et de développer des politiques impopulaires en minimisant les coûts politiques (Bezes 2005, p.75). Ce que l'on observe à Altham dans le cadre de la mise en place des « *career routes* » semble compatible avec ce type d'interprétation. Toutefois, la succession de micro-mesures *a priori* isolées a-t-elle procédé d'une stratégie volontaire visant à réinventer la carrière académique ? Il est difficile d'affirmer cela : toutes ces micro-mesures n'ont pas été effectuées par les responsables de la fonction Personnel, et rien ne prouve que ces derniers avaient développé, depuis les premières micro-mesures, la vision à long terme d'une réforme discrète de la carrière académique. En revanche, les modalités et la temporalité de ces actions dispersées ont réduit la capacité des porteurs d'une critique du contrôle gestionnaire des carrières, notamment les antennes syndicales locales.

S'il est difficile d'affirmer, en l'absence de preuves, que ce mode de réforme par les micro-mesures est planifié de manière stratégique par certains acteurs, d'autres pratiques de mise en œuvre de réformes locales font l'objet de stratégies d'évitement de la critique. J'ai découvert à Altham une manière bien particulière de planifier le déploiement d'outils de gestion ou de réformes, que j'appelle l'introduction « en cascade ». Les « nouveaux contrats », les dispositifs d'évaluation individuelle et de salaire à la performance ont tous été introduits de cette manière, c'est-à-dire d'abord chez les catégories supérieures (direction de l'université, directeurs de département), puis chez les académiques. Cette modalité d'action procède d'une stratégie volontaire :

« We first tackled senior staff (heads of schools, deans), because they were not part of the national negotiations, and all their pay and conditions were set locally. [...] And whatever we did for senior staff, we knew it would be a template for academic staff, because the heads of school and deans were part of the academic staff group. So whatever we did for them, we would have to essentially use as a starting point for academic staff. The senior staff ironically – although they were represented by trade unions – are relatively powerless in negotiating terms, because they're part of management, and it makes it more

difficult for them to negotiate. Because if you are an academic trade union, you have a constituency of 800 academics. And if you decide that you don't like something they would go on strike, that's a big problem. If you're a head of school, you are a constituency of maybe 20 and you are responsible for your school, so you can't go on strike. » (entretien avec Ms Billott, novembre 2009)

Si cette modalité de mise en œuvre n'empêche pas qu'une critique des syndicats soit énoncée, celle-ci intervient alors que le système ou l'outil est déjà en phase de déploiement. La manière parcellaire dont sont mis en œuvre les dispositifs de contrôle du travail universitaire a également pour effet de confiner l'attention de la critique sur les modalités. Accompagner ce confinement constitue une seconde stratégie d'évitement de la critique de fond. Elle est usitée par exemple par les défenseurs de l'introduction de la certification des enseignants. Ainsi, devant la réaction hostile du secteur à l'idée de rendre obligatoire une formation à l'enseignement, le directeur de l'organe d'accréditation (*Higher Education Academy*) affirme que la discussion doit porter sur les modalités : « What is ripe for debate is how this might operate in practice. »³²⁴ Cette forme de canalisation des controverses se retrouve à Altham, dans les tractations entre l'antenne locale de l'UCU et le représentant des ressources humaines en charge du déploiement des feuilles de temps dans les différents départements. Selon le délégué général de l'antenne syndicale,

« By and large Altham academics would probably complain that the amount of teaching and administrative work is the main threat to their autonomy by requiring more of their time. [...] Self-managed time is one day a week, but management here has recently seemed keen to gain more control about how it is used, [...] and so the UCU here may soon become involved in resisting management attempts to restrict academic autonomy. »³²⁵

Pourtant, lors de négociations avec le coordinateur des ressources humaines, le syndicat concentre son attention sur des questions relatives à l'application du dispositif, non à la pertinence des nouvelles pratiques de contrôle du temps de travail :

« the Branch representatives [...] reported that a positive initial meeting had been held recently with the [workload models coordinator], but that the crucial questions still to be considered were the actual tariffs for all duties which would be used in the workload model, and the extent of any variations from a common approach allowed within a framework to reflect differences in duties (e.g. methods of assessment). »³²⁶

Objets centraux de la discussion, les « tarifs » et les méthodes d'évaluation deviennent des questions légitimes, et entérinent du même coup l'idée qu'il est nécessaire de mettre en

³²⁴ « *Knowledge is not enough...* » de Craig Mahoney, directeur de la *Higher Education Academy*, *Times Higher Education Supplement*, 14 juillet 2011.

³²⁵ Communication personnelle, email daté de janvier 2010.

³²⁶ Procès-verbal du « *UCU Altham Branch Committee Meeting* » d'avril 2008.

place le nouveau système. Le bureau national du syndicat va jusqu'à préconiser l'adoption d'une liste d'onze principes (« *workload principles* »), à partir desquels les membres du syndicat peuvent initier les discussions avec le management. Ces principes ne remettent pas en cause la mise en place du dispositif ; ils participent au contraire de son institutionnalisation.

Plutôt que de centrer la critique sur les principes qui sous-tendent les nouvelles pratiques managériales, la plupart des interventions des syndicats reflètent une stratégie privilégiant la « colonisation » des dispositifs afin d'éviter qu'ils ne soient définis unilatéralement par les responsables des départements ou par le département des ressources humaines. L'extension du contrôle du travail et des carrières universitaires peut ainsi passer par la mobilisation des délégués syndicaux. De même, on a vu comment certains universitaires pouvaient s'engager dans un rôle de réformateur gestionnaire, par exemple dans des logiques de développement de carrière³²⁷. Leur mobilisation est doublement cruciale : d'une part, ils contribuent à la légitimité de l'instrument qu'ils introduisent ; d'autre part, ils mettent en œuvre leurs compétences professionnelles et leur connaissance « indigène » du travail universitaire. Le rôle de ces universitaires complices semble plus prégnant à Altham, où les fonctions managériales (*head, deputy head, director of studies, etc.*) sont attribuées sur une base permanente, contrairement à Buckley, où elles sont redistribués tous les trois à cinq ans.

Ces éléments d'analyse offrent une explication, sans doute partielle, de l'efficacité limitée de la résistance collective au contrôle managérial. Ils pourraient être complétés par une analyse des usages pratiques de ces dispositifs et des possibles détournements, résistances, ou attitudes d'indifférence auxquels peuvent avoir recours les individus pour limiter leurs effets (Bezes et al. 2011, p.303).

Conclusion

Ce chapitre a décrit l'institutionnalisation de pratiques et de dispositifs gestionnaires permettant un suivi formalisé du travail et des carrières académiques. Il met ainsi en lumière le rôle d'un « travail d'organisation » au long cours, effectué par les services administratifs des établissements, notamment par les experts des ressources humaines, mais aussi par certains

³²⁷ Voir l'exemple de Zaco, développé plus haut, section C)2).

universitaires, dans des comités ou dans le cadre de responsabilités managériales (e.g. direction de département). Derrière son apparence technique ou bureaucratique, ce travail d'organisation distille un véritable pouvoir de transformation. L'efficace de ce pouvoir tient en grande partie à sa discrétion. De nombreux universitaires, en bout de chaîne de ce processus, ignorent que ce service appelé *Human resources*, situé dans une *University House* en marge du campus, dans lequel ils ne sont jamais entrés et, en somme, dont ils ne se sont jamais préoccupés, effectue un travail de paramétrage de l'économie du travail dans laquelle ils évoluent. Leur carrière, que je leur ai demandé de décrire, n'est jamais mise en relation avec ce service peu visible. Toute question relative à la « gestion » des carrières ou aux politiques d'emploi renvoie directement aux rapports de pouvoir au niveau du département, autrement dit, à la sphère de *l'homo academicus*. D'autres universitaires, pourtant, connaissent bien le service des ressources humaines, puisqu'il leur arrive d'interagir avec lui dans le cadre de leurs fonctions managériales.

Ce travail d'organisation est à la base de l'instrumentation de l'action gestionnaire³²⁸ et conduit à une véritable réinvention de la carrière académique. Les nouvelles pratiques de recrutement, les nouvelles structures hiérarchiques, les nouveaux dispositifs d'incitation et de sanction donnent une capacité de contrôle accrue aux directeurs de département sur l'organisation du travail et des carrières dans leur unité. Dans le même temps, les services fonctionnels des établissements ont une prise nouvelle sur le processus de différenciation des trajectoires individuelles, en raison de leur capacité à définir les catégories, les procédures et les cadres d'action de la gestion des carrières. En cela, leur pouvoir de cadrage indirect présente des points communs avec celui des organismes d'action publique qui, à une autre échelle, mettent en place des technologies de gouvernement à distance (Ferlie, Musselin, et Andresani 2008; Hood 2006; Lascoumes et Le Galès 2004).

L'accroissement progressif du contrôle formel du travail universitaire est palpable à travers l'évolution de quatre mécanismes clés de régulation du travail et de la main d'œuvre :

- L'articulation entre promotions et recrutements : dans les deux établissements, les pratiques d'articulation ont évolué vers un modèle de marché interne « ouvert », où le cycle de

³²⁸ Je transpose ici à l'action gestionnaire l'idée d'« instrumentation » qui a été associée à l'action publique (Lascoumes et Le Galès 2004, p.12).

promotions tient un rôle secondaire, et où de plus en plus de postes sont pourvus par recrutement externe, entraînant ainsi un élargissement de la concurrence.

- La nomenclature des postes : en plus d'avoir entraîné une codification des relations d'emploi et des règles de mobilité, la redéfinition de la structure hiérarchique a permis la constitution de filières parallèles de mobilité basées sur la spécialisation fonctionnelle et la multiplication des niveaux hiérarchiques.

- La répartition des tâches : le recours aux postes temporaires monovalents et le contrôle du temps de travail par divers dispositifs de modulation de service (détachements, décharges, *buy-out*, etc.) a conduit à une plus grande flexibilité fonctionnelle.

Les dispositifs de gestion individualisée des carrières : le développement de l'évaluation individuelle, de la formation, et de la rémunération à la performance permettent de formaliser le processus d'individualisation des carrières et d'embrasser un modèle de gestion du personnel au cas par cas. Ces dispositifs, dont l'institutionnalisation est inachevée mais en progression, ont pour effet d'augmenter les possibilités de différencier les universitaires.

- Les liens entre ces mécanismes et le renforcement des différenciations fonctionnelle, statutaire et institutionnelle seront exposés de manière détaillée en conclusion de seconde partie. L'aspect sur lequel insiste davantage la conclusion de ce chapitre est celui de la formalisation du contrôle du travail universitaire. Quatre décennies ont suffi pour que s'effectue un encastrement organisationnel des trajectoires des universitaires d'une ampleur considérable, rendant possible un suivi formalisé de leur travail et de leur carrière. Cette transformation radicale était-elle inéluctable ? Si elle est souvent présentée comme une adaptation fonctionnelle aux évolutions de l'environnement politique et économique, elle est surtout le fruit d'une volonté politique de redéfinir l'univers économique de la carrière académique, que certaines catégories d'acteurs ont réussi à imposer, et à laquelle d'autres acteurs n'ont pas pu opposer de résistance efficace. On retrouve les mêmes conditions sociales dans ce cas d'instrumentation de l'action gestionnaire que dans celui de la constitution ou de la reconfiguration de certaines structures économiques, notamment les « marchés parfaits » (Garcia-Parpet 1986; François 2008).

Que peut-on conclure à propos du lien entre encastrement organisationnel des carrières et contrôle du travail ? La thèse selon laquelle les organisations exercent un contrôle accru sur

leurs employés à mesure qu'elles développent un système de gestion des carrières (Baron, Jennings, et Dobbin 1988) rend bien compte des faits rapportés par l'enquête. Les universités ont en effet une capacité d'action et de prescription accrue sur le processus de gestion des carrières universitaires. Elles ont développé de nouvelles modalités de gestion dont la mise en œuvre empiète sur le périmètre de légitimité du contrôle collégial informel. Cependant, l'enquête conduit également à souligner la pertinence de l'argument selon lequel l'encastrement organisationnel des carrières est également, dans certaines conditions, accompagné par les universitaires eux-mêmes. L'action syndicale peut être coopérative, soit parce qu'elle y voit un progrès (c'est le cas du contrôle du temps de travail, jugé améliorer l'égalité de traitement), soit parce que sa critique des dispositifs managériaux se confine sur la question des modalités. On retrouve ici des résultats similaires de quelques enquêtes récentes sur le rôle d'une partie des professionnels dans le développement de pratiques managériales qui peuvent par la suite se traduire en contraintes pour les professionnels de base (Bezes et al. 2011).

En définitive, ce chapitre met en lumière une transformation profonde du lien entre la profession académique et l'université (Musselin 2013; Henkel 2000). On assiste en effet depuis une vingtaine d'années à une recomposition des rapports de force : si la profession académique conserve le monopole des opérations de jugement et de sélection, ainsi que celui de la distribution des ressources et des récompenses au sein des départements, les unités fonctionnelles des universités, et notamment le département des ressources humaines, ont développé des outils permettant de gouverner l'économie du travail universitaire.

Annexe méthodologique : Reconstituer l'évolution des pratiques à partir de sources écrites

Dans ce chapitre, il a fallu, pour reconstituer l'évolution des pratiques de gestion du personnel et des politiques d'emploi, repérer des indices dans des documents de travail qui, bien souvent, n'explicitaient pas les règles et les normes de fonctionnement en vigueur. La difficulté fut d'autant plus grande que je disposais principalement de documents qui ne traitaient qu'indirectement des sujets qui m'intéressaient, notamment parce que les archives des unités en charge de l'administration ou de la gestion du personnel ne m'ont pas été accessibles (sauf à Buckley pour certaines périodes). J'ai pu tout de même reconstituer l'évolution de certaines pratiques en analysant des cas, que les archives dévoilent, où ces pratiques sont mises en discussion, réformées, ou menacées. Ces situations, où les individus explicitent les pratiques du moment et décrivent celles qui sont susceptibles de les substituer, étaient rares.

En conséquence, la démarche suivie a consisté à accumuler puis à mettre en série un ensemble de micro-preuves pour constituer l'appareil probatoire de chaque argument. Elle présente des similarités avec ce que F. Weber (1996) appelle la lecture symptomale des sources, définie comme une lecture des données textuelles ou orales non pas attentive au message délivré, mais plutôt aux traces, aux indices, bref, aux symptômes qu'on peut y trouver. Cette démarche se rapproche également à ce que C. Ginsburg (1980) a appelé le « paradigme indiciel », caractérisé par l'exploitation d'« indices minimales [...] considérés comme des éléments révélateurs de phénomènes plus généraux » (p.30). Ainsi, l'analyse de données fragmentaires en archéologie peut-elle bénéficier de cette approche, puisque « de minuscules détails paléographiques ont été utilisés comme des traces permettant de reconstituer des échanges et des transformations culturels » (ibid, p.30).

Je donne ici un exemple d'établissement de faits relatifs aux procédures de distribution des postes à partir d'un ensemble restreint de traces microscopiques. Il s'agit d'un extrait du procès-verbal de l'*Academic Board* d'Altham, datant de février 1971 :

« The Director introduced paper 70/1.AB30 which proposed revised arrangements for deciding internal promotions. There was some discussion in which Mr. X expressed the view that, in the case of non-advertised posts, staff should have the opportunity of applying for Senior Lecturer posts just as in the proposal for Principal Lecturer posts, and that candidates should be interviewed. He also suggested that interview committees might include an external assessor. After discussion of the pros and cons of those

views the Board accepted paper 70/1.AB30 subject to the following amendment under the heading 'Senior Lecturer Post': - for 'The Director will fill these posts by internal promotion' substitute 'The Director will normally fill these posts by internal promotion' »

Que nous apprend cet extrait de prose bureaucratique ? Outre la phraséologie austère de ces documents, on peut y déceler un certain nombre d'indices qui peuvent, comme dans le cas présent, s'avérer précieux pour comprendre le fonctionnement interne du *polytechnic*. Tout d'abord, on parle de promotions internes et on considère l'éventualité de postes non officiellement ouverts (*non-advertised posts*). Cela indique qu'il y a des postes qui ne sont pas ouverts au marché externe, mais alloués en interne, une pratique qui est devenue rare aujourd'hui. Ensuite, le fait que l'on suggère que les candidats devraient être interviewés prouve qu'une partie des promotions se fait sans entretien et sans évaluateur externe. L'amendement, enfin, est intéressant. Il confirme que les promotions au rang de senior lecturer sont contingentes aux vacances de postes (« *fill these posts* ») et que prédomine donc une logique de *vacancy chain*. On peut également voir une légère remise en cause du pouvoir du directeur concernant les nominations, même si le mot « normally » introduit un léger changement : il rend possible des occasions de contestation et de droit de regard des *governors*, vraisemblablement.

Toutes ces traces collectées, qu'elles témoignent de décisions ou plus simplement de l'existence d'une pratique, d'une règle ou d'un dispositif, ont constitué, une fois réunies, un ensemble de faisceaux d'indices suffisant pour reconstituer les pratiques de gestion du personnel et leur évolution. Une foule de déductions comme celles présentées dans le paragraphe précédent m'a permis d'objectiver une mutation profonde dans les pratiques d'Altham : alors que dans les années 1970 et 1980, la mobilité des employées était « protégée » des forces concurrentielles par une structure de marché interne *fermé*, les années 1990 et 2000 voient l'avènement d'un modèle de marché interne *ouvert*, basé sur l'usage généralisé du recrutement et engageant l'établissement et ses employés sur la voie d'un marché compétitif de l'emploi universitaire. On voit, à partir de cet exemple, comment, en partant de fragments mêlant des données hétérogènes, puis en sélectionnant certains éléments (parfois complètement secondaires dans le message), on peut identifier des processus sociaux d'envergure.

Ainsi, ce qui peut être vu comme une limite à l'exploitation des archives d'Altham et de Buckley (le fait qu'elles n'ont pas été produites pour expliquer à un analyste extérieur le

fonctionnement des activités et les coutumes ou les règles qui les encadrent) devient un atout. D'une part, ces documents, conçus dans une optique opérationnelle et non dans une visée de conservation d'une mémoire institutionnelle, ne portent la trace que de ce qui, pour les acteurs du moment, était assez important pour exiger une verbalisation. J'ai ainsi eu accès à l'histoire des établissements (et à l'histoire de l'enseignement supérieur britannique) à travers le filtre subjectif des acteurs. D'autre part, ce type de source qui, pourrait-on dire, ne s'adresse à personne, a l'avantage de ne pas mettre illusoirement en cohérence les informations, comme le fait par exemple un enquêté lors d'un entretien rétrospectif.

Cependant, et pour les mêmes raisons, je n'ai pas eu accès à tout un versant de l'histoire à reconstituer : j'ignore l'importance de ce que le « reste », cette part invisible des interactions sociales, pourrait révéler. On peut penser sans trop de risque que la reconstitution historique des chapitres IV et V tend à sous-estimer le rôle de certaines formes de négociation, notamment celles qui se produisent en-dehors des espaces circonscrits par les procès-verbaux. De même, elle laisse certainement dans l'ombre la variété des usages et la possibilité de contournement des dispositifs ou des règles, et la façon dont ces pratiques contribuent à façonner les dispositifs. Pour réinjecter tout cet ensemble de phénomènes, il aurait fallu avoir accès, comme c'est le cas de certaines études³²⁹, à un matériau archivistique plus riche.

³²⁹ Je pense en particulier aux travaux exemplaires de P. Bezes sur les usages d'un outil de gestion de la masse salariale de l'État (2005) et de F. Jarrige (2010) sur le rôle des ouvriers de la boulange dans la controverse sociotechnique autour de la mécanisation du pétrissage.

Chapitre VI : « *They bought my research.* »

Métamorphoses du travail universitaire et redéfinition de ses tâches légitimes

Il n'est pas rare que les universitaires britanniques utilisent des métaphores économiques pour parler de leur travail de recherche. De nombreux travaux y voient d'ailleurs un indice parmi d'autres d'une transformation – en cours ou achevée – de la recherche en marchandise (Harley 2000; Willmott 1995; Adcroft et Willis 2006). Cette vision particulière du travail appréhendé comme « produit » renvoie également à un autre processus : celui de la recomposition des rapports entre les différentes tâches du travail universitaire, et notamment les modalités de valorisation dont ils font l'objet.

Les entretiens biographiques avec les universitaires d'Altham et de Buckley confirment que, de manière générale, la recherche cristallise bien davantage les intérêts individuels et collectifs que les activités d'enseignement ou les responsabilités administratives. La place centrale de la recherche dans l'ensemble composite des tâches associées au travail universitaire est considérée comme allant de soi par la plupart des acteurs. Pourtant, il y a encore quarante ans, rien ne présageait que la recherche deviendrait un jour une activité si importante dans le travail universitaire : le personnel académique des universités et des *polytechnics* s'est longtemps considéré avant tout comme personnel enseignant. Il est également avéré que seule une fraction minoritaire des académiques étaient engagés dans des activités de recherche (D. Warner et Palfreyman 2001; Halsey 1992).

Au-delà de la valorisation relative des différentes activités du travail universitaire, la définition même de leurs contenus a connu de profondes transformations : ce que l'on appelait « *research* » dans les années 1970 n'est pas nécessairement considéré comme un travail de recherche aujourd'hui. Inversement, l'expression « *teaching* » délimitait il y a quarante ans un ensemble d'activités qui, à présent, ne sont considérées que comme une des composantes du travail d'enseignement dans un système universitaire où les étudiants sont supposés être « au cœur du système » (Department for Business, Innovation and Skills 2011).

L'objet de ce chapitre est double. Il vise d'abord à caractériser ce mouvement de recomposition du contenu et des significations des tâches du métier, mais aussi les rapports changeants entre différentes conceptions de l'enseignement ou de la recherche. Le second enjeu de ce chapitre est d'explorer les liens entre ce processus de recomposition et les évolutions dans la gestion des carrières décrites dans les deux chapitres précédents. Si l'on suit la piste dégagée par F. Vatin (2009), le processus de valorisation du travail est indissociable de celui de l'évaluation du travail. Il est pour cette raison impossible d'ignorer la question du rôle et de la place des pratiques d'évaluation du travail universitaire, notamment celles qui fondent le *Research Assessment Exercise* (RAE). En tant qu'il est porteur de valorisation et de dévalorisation des différentes activités professionnelles, ce dispositif est susceptible de participer à la définition des contenus légitimes du travail universitaire. Le rôle du RAE sera appréhendé à travers les façons dont il est décliné au niveau des établissements et articulé avec les pratiques de gestion paritaire et bureaucratique des carrières académiques.

La question du lien entre outillage gestionnaire et valorisation du travail se situe à l'interface de deux courants de recherche : l'un ayant pour objet le processus de redéfinition des tâches dans un groupe professionnel ; l'autre envisageant les effets plurivoques d'instruments et de pratiques d'évaluation.

Instruments et évaluation dans la définition des activités de travail

Les frontières mouvantes des différentes tâches du travail et leur hiérarchisation sont des thématiques privilégiées d'une sociologique interactionniste des professions centrée sur la construction du sens que revêtissent les activités des acteurs (Hughes 1996a; 1996b; Becker 1997; Arborio 1995) ou sur les luttes entre segments visant à démarquer les activités légitimes du métier (Bucher et Strauss 1961). Cette option théorique, qui tend à placer la focale sur les interactions qui se nouent autour des professionnels (entre membres d'un métier, mais aussi avec les clients, la famille, etc.), laisse un statut ambigu aux sources de changement qui sont *a priori* hétéronomes au groupe social concerné. L'action publique ou les réformes organisationnelles, par exemple, ne figurent pas comme éléments constitutifs du cadre théorique de ces travaux ; tout au plus peuvent-elles être considérées comme des éléments de contexte.

Un autre ensemble de travaux, beaucoup plus hétérogène sur le plan théorique, s'est récemment penché sur les effets concrets des dispositifs d'évaluation (Garcia et Montagne 2011) ou des instruments inspirés de la doctrine du *New Public Management* (Bezes et al. 2011). Si l'on fait abstraction des divergences entre ces approches, on s'aperçoit qu'un point commun les relie : elles visent toutes deux à estimer le pouvoir et les effets de sources de changement en partie exogènes au groupe social concerné. Dans le vaste panorama des conséquences de la mise en œuvre de ces dispositifs, ces travaux évoquent la création de nouveaux rôles, la dépréciation de certaines pratiques, la promotion de nouveaux modes de valorisation, ou encore la redéfinition des hiérarchies entre segments professionnels (Bezes et al. 2011, p.302; Garcia et Montagne 2011, p.12).

L'étude de l'évolution des contenus et des modalités de valorisation du travail universitaire dans un contexte marqué par la montée de la gestion du personnel et le RAE se situe au carrefour de ces deux ensembles de travaux. Dans les travaux interactionnistes, le point de départ de l'analyse est le processus de redéfinition des tâches d'un métier et leur hiérarchisation. Dans les travaux du second ensemble, c'est l'instrument ou le dispositif d'évaluation qui est pris pour point de départ de l'analyse. Plutôt que de partir de l'un ou l'autre de ces objets, ce chapitre aborde la question de l'interaction entre ces deux processus : la redéfinition des tâches d'un métier et de leur hiérarchie, et l'institutionnalisation de pratiques de gestion instrumentée et d'évaluation. Il suit ainsi la piste dégagée par F. Vatin (2009) qui invite à étudier les interactions entre activités de travail et pratiques de mesure, d'évaluation et de valorisation du travail, en considérant qu'évaluation et valorisation du travail sont deux processus indissociables.

L'exposition de l'argument procède en deux temps. Dans une première section, je montrerai comment l'outillage gestionnaire des universités s'est développé de manière à définir la recherche comme enjeu incontournable des carrières individuelles. Je ferai valoir que le RAE, en principe sensé évaluer les collectifs, est saisi par les universités pour orienter les conduites de son personnel académique. Pour cela, je me baserai sur la description des manières dont l'action gestionnaire instrumentalise le RAE et peut ainsi influencer les carrières des individus, leurs conduites au travail et, partant, leurs représentations des différentes tâches du métier. La seconde section décrit les principales tendances de restructuration des rapports entre les principales composantes du travail universitaire et

illustre la place changeante de la recherche dans le métier à travers l'académisation des profils professionnels et l'intensification de la production scientifique. Sur la base des résultats de ce chapitre résumés en conclusion, je reviendrai sur l'intérêt d'une approche combinant entrée par l'instrument et entrée par les interactions, puis j'ouvrirai la réflexion sur les effets possibles de la quantification de la recherche, actuellement en voie d'institutionnalisation.

A) Gestion instrumentée du personnel, RAE et carrières individuelles

Les conséquences du RAE pour Altham et Buckley illustrent bien les raisons pour lesquelles les universités et les départements se saisissent d'un système d'évaluation collective à des fins de gestion des carrières individuelles. Amplifiés par l'intermédiaire d'une formule de pondération, les différentiels de notes de « qualité » sont traduits en différentiels budgétaires :

Quality rating	Funding weighting
4* (Quality that is world-leading)	7
3* (Quality that is internationally excellent)	3
2* (Quality that is recognised internationally)	1
1* (Quality that is recognised nationally)	0
Unclassified (Quality that falls below the standard of nationally recognised work)	0

Tableau 36 : Pondération appliquée au financement de la recherche en fonction des niveaux de qualité du RAE

(source : HEFCE, Recurrent Grants for 2009-10, March 2009/08, p.14)

Université	Unité d'évaluation (unit of assessment)	personnel inclus à l'évaluation (ETP)	Profil de qualité				
			(% des activités de recherche pour chaque niveau de qualité)				
			4*	3*	2*	1*	unclassified
Altham	Psychology	8,00	0	20	35	35	10
Altham	History	10,65	5	25	45	25	0
Altham	European studies	17,80	5	15	35	35	10
Buckley	Psychology	18,00	5	60	30	5	0
Buckley	History	36,75	30	45	20	5	0
Buckley	Politics and international studies	31	20	40	25	15	0
Buckley	Philosophy	22,00	15	40	40	5	0

Tableau 37 : « Profils de qualité » des départements d'Altham et de Buckley suite au RAE de 2008

(source : site internet du RAE)

Buckley, qui parvient mieux qu'Altham à faire qualifier ses recherches comme « *world-leading* » ou « *internationally excellent* », a reçu 32 413 881 £ pour l'année scolaire 2009-2010, soit dix fois plus qu'Altham (3 853 335 £). On le voit, des différences initiales de « performance » peuvent conduire à des différences considérables de succès. L'enjeu financier est donc considérable. De ce fait, le RAE constitue le principal motif des politiques de recherche des établissements.

L'analyse de la procédure suivie par les universités et leurs départements avant chaque cycle d'évaluation permet d'identifier les façons dont les universitaires les plus influents (essentiellement les directeurs de département) s'appuient sur le RAE pour orienter les carrières de leurs collègues.

1) Se saisir du RAE pour entreprendre un « casting »

À quelques variations près, les cycles d'évaluation du RAE depuis 1992 procèdent selon trois étapes³³⁰. Dans un premier temps, chaque département prépare un document contenant des informations sur ses activités de recherche et sur les productions scientifiques de son personnel. Ensuite, l'université recompile toutes ces informations provenant de ses différents départements dans un rapport qu'elle soumet à l'agence HEFCE. Dans ce document volumineux figurent les quatre publications les plus importantes d'une sélection d'individus de chaque département. Enfin, ce rapport est évalué par un comité disciplinaire de pairs sollicités par l'agence HEFCE. Chaque groupe de quatre publications est évalué qualitativement selon le principe de la revue par les pairs (*peer-reviewing*)³³¹, puis noté selon le système de notation par étoiles.

Une des caractéristiques particulières du RAE depuis le cycle de 1992 réside dans la possibilité donnée aux départements de sélectionner parmi leurs membres ceux dont l'activité de recherche sera évaluée (Willmott 1995, pp.1017-1018). Le jargon de l'agence HEFCE désigne ces individus comme « *research active staff* », et cette expression, comme son antonyme « *research passive* », est utilisée dans le langage courant des universitaires et de l'administration des universités. Les résultats du RAE sont rendus publics. Ils présentent les

³³⁰ Pour une description plus détaillée de la procédure, voir Morgan (2004).

³³¹ Cette évaluation par les pairs peut toutefois se faire dans la hâte, les évaluateurs n'ayant fondamentalement pas le temps pour lire les publications de manière exhaustive (Willmott 1995, p.1016; Louvel et Lange 2010, p.7).

notes des départements et les listes des membres des départements considérés comme « actifs » en recherche. C'est autour de cette qualification que se cristallisent les enjeux du RAE pour les individus.

Cette description donne une idée de l'ambiguïté dans laquelle se déroule ce processus de sélection. Comment les départements procèdent-ils pour définir la proportion de personnel académique à inclure, et quels critères prennent-ils en compte pour classer un individu comme « actif » ou « passif » ? Ces questions sont d'autant plus importantes que l'opération relève de la haute stratégie : M. Trow fait remarquer que « [t]wo identical departments will be differently funded depending on how they report their staff. » (1994, p.23) On peut alors imaginer le coût, à la fois économique et symbolique, d'une erreur de « casting » de la part des sélectionneurs. Les personnes en charge de ce « casting » au sein des départements d'Altham et de Buckley sont les directeurs de département, parfois secondés par un ou plusieurs membres de leur équipe. Il arrive que, dans cette mission, ces sélectionneurs aient à s'aligner sur une politique de leur université (« *submission strategy*») visant à optimiser les soumissions des différents départements.

L'enjeu pour ces sélectionneurs est d'approcher l'équilibre optimal (« *getting the right mix*») dans la soumission en trouvant le rapport le plus « rentable » entre quantité de chercheurs à inclure et qualité moyenne de leurs dossiers. De nombreux commentateurs ont dénoncé l'importance de ces enjeux stratégiques dans le RAE qui suscitent des comportements de « *game playing* » (Lucas 2006). Mike Shattock (2009) explique l'origine de cette déviance institutionnelle :

« In the early RAEs the presumption was that universities would submit almost 100 percent of their academic staff in the expectation of attracting higher financial allocations. However, as successive resource allocation models delivered less for lower scores, universities have reduced their lists to high-performing staff only. This emphasizes the extent to which 'game playing' has developed. Thus, in 2008 Manchester University achieved sixth place in the multifaculty university ranking list by submitting only 75 percent of its eligible staff when most of its peers in the top 10 submitted around 90 percent. » (p.19)

Le résultat de l'évaluation du RAE dépend donc de deux types de travail : un travail substantiel (la recherche produite au sein du département) et un travail formel (la préparation du rapport à soumettre à l'agence HEFCE). À Buckley, la dualité de l'enjeu est vite assimilée :

« Universities had realised that the new funding system via the RAE demanded a careful and detailed preparation. Buckley was probably ahead of the game in this and in the consequent demands for Departmental contributions. A complete re-write of the Department's submission was demanded at

virtually the last minute, to be completed overnight! »³³²

L'enjeu associé au travail formel est assez élevé pour consacrer des nuits blanches à la préparation du document. Il justifie également des décisions stratégiques de la part des instances collégiales, comme à Altham où l'*Academic Board* adopte une politique de réduction du nombre d'individus à inclure dans l'évaluation :

« The Academic Board agreed that Altham would only enter in Unit of Assessment with the potential of achieving a grade of 3a or above - and that this potential should be assessed with the help of external advisers (normally former RAE panel members). As expected this has led to reduction in the number of research-active staff returned - from 192 FTEs in 1996 to 153 FTEs (In the 1992 RAE the University returned 108 FTEs). However the hope is that, as a result of this more selective policy (which has been adopted by many other universities), Altham will get significantly improved grades. »³³³

Ce mouvement de réduction du nombre relatif d'individus considérés comme « actifs » a touché la plupart des établissements entre 1992 et 1996 (McNay 1999). Les questions de qui inclure et où (*i.e.* dans quel champ disciplinaire) posent d'épineux problèmes aux personnes chargées de préparer les dossiers³³⁴. Des travaux en sciences de gestion ont ainsi fait des simulations pour identifier les stratégies « optimales » (Talib 1999). Il reste que l'information est incomplète et le processus peu transparent. Les critères d'éligibilité, explicites ou implicites, varient selon les départements et se forment souvent dans le flou (McNay 1999, pp.6-7).

Le « *game-playing* » est d'autant plus condamné que cette sélection dans l'incertitude engendre des conséquences lourdes. L'action d'inclusion a un fort effet d'étiquetage : chaque individu est implicitement considéré par ses pairs et par ses supérieurs comme « *research active* » ou « *research passive* ». On peut s'interroger sur le sens de cette opération qui revient à rapprocher deux employés singuliers sous un certain rapport : celui du « potentiel RAE » des recherches dont ils sont auteurs. Cette mise en équivalence a des effets similaires aux processus de classements : elle tend à gommer l'hétérogénéité et rend commensurable (W. Espeland et Stevens 1998) l'ensemble des individus. Ainsi, le RAE, qui n'a jamais eu de vocation explicite à différencier les universitaires, rend possible depuis 1992 l'attribution

³³² Source : ouvrage relatant l'histoire du département de sociologie de Buckley, écrit par l'un de ses anciens directeurs et publié en 2007. Non cité en raison du respect de l'anonymat institutionnel.

³³³ *Vice-Chancellor's Report*, dossiers du *Board of Governors*, mai 2001.

³³⁴ Celles que j'ai rencontrées ne se réjouissaient pas de ce rôle : il était pour elles déplaisant d'avoir à exclure certains de leurs collègues du RAE.

d'une qualité additionnelle à chaque individu, et institue *in fine* un nouveau critère classant, source de différenciation (Lucas 2006). Quel est le sens de cette catégorisation ?

Cet étiquetage du RAE, universellement reconnu dans le champ universitaire britannique, opère une transformation cognitive : il traduit un continuum de reconnaissance scientifique dans lequel se positionnent les individus en un classement disjonctif binaire qui les hiérarchise en deux catégories fixes. La représentation qu'il véhicule est bien plus tranchante que la logique floue de la réputation scientifique. On peut s'interroger sur le hiatus, intrinsèque à l'opération de classement binaire, découlant du fait qu'un infime différentiel de production scientifique entre deux individus peut se traduire par leur ventilation dans deux catégories différentes, ventilation qui, une fois effectuée, a la même signification que celles qui traduisent des différentiels beaucoup plus importants. On peut également s'interroger sur le caractère durable de cet étiquetage. Alors que l'estime des pairs, qui s'exprime de manière moins péremptoire et souvent euphémisée (Bourdieu et de Saint Martin 1975), demande des justifications plus ou moins fondées et factuelles, l'étiquette « *research passive* », une fois qu'elle est assignée à l'individu, ne demande plus de justifications. Enfin, si la catégorisation binaire produite par le RAE diffère de celle des indicateurs bibliométriques tels que le fameux « facteur h »³³⁵, elle n'aboutit pas moins à un résultat similaire : un classement des individus qui revêt un pouvoir symbolique considérable.

S'il est d'abord symbolique, cet étiquetage est souvent instrumentalisé au sein des départements et conduit à des conséquences tangibles sur les carrières individuelles.

2) Instrumentaliser l'étiquetage RAE pour orienter les trajectoires des universitaires

Les analyses du chapitre I (pp.84-90) ont montré comment le RAE entre en jeu dans les négociations autour de l'allocation de ressources matérielles et symboliques (et notamment le temps alloué au travail de recherche). L'étiquetage constitue un signal de qualité (au même titre que l'entretien individuel d'évaluation) sur lequel s'appuie le directeur de département au moment de décider la répartition des tâches dans son équipe. L'inclusion ou l'exclusion au RAE peut donc constituer un « argument » parmi d'autres dans le « *loading game* » de la modulation de service. Obtenir une décharge d'enseignements ou de responsabilités

³³⁵ Ces dispositifs opèrent un classement direct des chercheurs à partir d'un faisceau de variables quantitatives (nombre de publications, citations, etc.).

administratives, bénéficier d'une *research leave*, pratiquer le *buy-out* ou réussir une menace de démission sont des avantages qui renvoient à toute une gamme de conditions, parmi lesquelles figure souvent l'inclusion au RAE. Si être étiqueté « *research active* » ne garantit rien *a priori*, être « *research passive* » limite les possibilités de négociation et rend ces avantages pratiquement inaccessibles. L'étiquette « *research passive* » est également un argument mobilisable par les directeurs de département pour imposer à certains de leurs collègues un service d'enseignement plus lourd, ou pour les exclure d'une éventuelle sélection pour une promotion. La description de quelques exemples tirés des enquêtes à Altham et à Buckley permet d'identifier trois types modes d'instrumentalisation de l'étiquetage RAE conduisant à des réorientations de carrière : la « promotion » vers l'enseignement, la décharge d'enseignements et le débauchage.

Encadré 9 : Trois modes d'instrumentalisation de l'étiquetage RAE

Zephyro, membre du département de *politics* de Buckley depuis les années 1970, est apprécié pour sa personnalité et ses questions réputées aussi caustiques que pertinentes durant les réunions ou les séminaires. Le processus de sélection des « actifs » dans le département pour le RAE de 2008 a davantage mis en lumière son portfolio de publications que ces deux qualités :

« When it came to filling out the RAE requirements, I was obviously in difficulty. I was not able to provide the number of items that was expected. [...] And in later rounds, the department decided that I wouldn't be submitted. [...] recently the department made me an offer of becoming purely teaching as opposed to research. So they have a special status whereby, with no loss of salary, you could accept an expanded teaching responsibility without being expected to perform in terms of research. »

Zephyro est devenu *senior teaching fellow*. Le fait qu'il reprenne le mot « *offer* » sans manifester de signes d'ironie pose question. S'agit-il d'une rehiérarchisation bienvenue de ses objectifs professionnels, ou de la manifestation d'une violence symbolique suscitée par le RAE (Harley et Lowe 1998, p.22) ? La seconde interprétation gagne en crédibilité à l'écoute de son ancien directeur de département à propos de la politique de gestion des carrières qu'il a mise en place durant son mandat :

« certainly, the trickiest thing really was to trying to ease out these people who weren't productive. There were a number in the department who were having a negative effect on my RAE performance. » (Palixio, professeur, sciences politiques, Buckley)

Le cas de Zephyro soulève la question du caractère conditionnel de l'exercice de la recherche : alors qu'avant la mise en place du RAE, la recherche était vue comme une activité évidente, « *taken-for-granted* », du travail universitaire (Henkel 1999, p.106), il devient nécessaire pour certains de justifier, de démontrer qu'ils sont légitimes à continuer de faire de la recherche.

Si l'exclusion au RAE peut représenter une « condamnation à une charge d'enseignement élevée » ou un « récépissé de mort académique » (Shattock 2009, p.19), l'inclusion est davantage considérée comme un simple standard à atteindre, notamment dans les institutions prestigieuses. À Altham, en revanche, l'inclusion peut se traduire en avantages distinctifs tangibles. Certains départements ont mis en place des incitations institutionnelles à publier suffisamment pour le RAE. Un « pot commun » est prévu pour récompenser les « actifs » par une décharge d'enseignements :

« My workload was very light last term because I had some teaching relief. Because of my contribution to the RAE I was able to buy a small amount of teaching time. And I was able to get someone else to do one of my modules.

- How does this work?

- There is a pot; it is based on the RAE. Some money was made available and that is used to provide relief in teaching, so you could do some research for the next REF. » (Hulko, Altham)

Le « *relief* » dont parle l'interviewé, c'est littéralement la « relève » : l'argent de la cagnotte du département est utilisé pour embaucher des enseignants vacataires chargés de donner les cours des bénéficiaires de cette politique d'incitation. Cette politique d'incitation, présente dans la *School of social sciences* d'Altham, a ainsi procuré aux inclus au RAE des avantages matériels distinctifs : ils obtiennent des conditions bien plus favorables que leurs collègues étiquetés « inactifs » pour publier avant le prochain cycle du RAE.

Troisième type de conséquence de l'étiquetage du RAE sur les carrières, le débauchage (appelé « *head-hunting* » ou « *poaching* ») va de pair avec une certaine vision du travail universitaire : Zanetto, professeur d'histoire à Buckley, affirme ainsi que le département, en le recrutant, a « acheté sa recherche » (« *they bought my research* »). Les dénonciations des dérives du débauchage ont conduit à l'instauration d'une règle d'embargo au recrutement (appelée « *one-year rule* ») pendant l'année précédant l'exercice à venir (Georghiou et al. 2000, p.43). Cela n'empêche pas Buckley de chasser les chercheurs réputés (« *research stars* ») : l'université en a recruté près d'une centaine en 2006, c'est-à-dire deux ans avant l'évaluation du RAE :

« [Our VC] actually persuaded finance committee to release a lot of money – in fact he overspent of what finance committee gave him – and he told the departments about the need to make very rapid recruitments for the RAE. And 75 new posts were created in his first year of service as VC [2006]. And one of the reasons why Buckley is well in the RAE is because of that. » (Mr Brunett, ex-Registrar de Buckley)

S'ils ne sont pas exhaustifs, ces trois cas de figure illustrent la variété des formes d'instrumentalisation de l'étiquetage RAE par les directeurs de département ou par la haute administration de l'université. Les modalités d'instrumentalisation semblent plus ou moins liées avec le profil des universités. Les entretiens suggèrent en effet que les départements de Buckley développent surtout des pratiques de sanction des « non-actifs » tandis qu'à Altham prédominent des politiques d'encouragement des « actifs ». Ces deux stratégies, qu'une recherche plus approfondie sur le RAE permettrait de restituer plus finement³³⁶, reflètent la place de la recherche dans les établissements : Buckley est considérée depuis longtemps comme une « *research-intensive university* » et ne compte pas beaucoup de « non-actifs »³³⁷ ;

³³⁶ La thèse de F. Camerati, en cours d'achèvement, est consacrée au RAE. Sa lecture permettra sans doute de mieux comprendre les pratiques d'incitation ou de sanction dans divers types d'institutions.

³³⁷ On sait, pour 118 individus de la base « carrières », s'ils ont été inclus au cycle de 2008. Les taux d'inclusion sont de 53 % pour Altham et 90 % pour Buckley.

Altham est un *ex-polytechnic* qui tente, non sans difficultés, d'insuffler une « culture de recherche » à son personnel académique. Pour les mêmes raisons, la puissance de l'étiquetage du RAE n'est pas la même selon les contextes. Certaines unités ne recrutent que des personnes qui seront considérées comme « actives » au prochain RAE. C'est le cas de certains départements de disciplines scientifiques dans les universités les plus prestigieuses du pays (Henkel 1999, p.114). Pour leurs membres, tous « *research active* », le RAE a moins d'influence que d'autres indicateurs d'estime scientifique, comme l'appartenance à une société savante sélective (e.g. *Royal Society*), la remise de prix ou de médailles, ou l'obtention de financements de recherche (*grants*). Mis à part ces cas particuliers, on constate que les pratiques de gestion du personnel porteuses d'incitation à la recherche se basent fortement sur le RAE.

Ainsi, un dispositif en principe sensé évaluer les collectifs est saisi par les universités pour orienter les conduites de son personnel académique. Cette instrumentalisation du RAE, combinée à d'autres modes d'action gestionnaire au sein de l'université, amène les universitaires à reconstruire progressivement le sens des différentes activités de leur métier, la hiérarchie des tâches, et, en fin de compte, la définition même de ce qu'est (ou doit être) le travail universitaire.

B) La recherche : du travail « à-côté » au travail « à coter » ?

Dans tout espace professionnel existe une hiérarchie entre les tâches considérées comme « nobles » et les activités moins valorisées ou jugées moins « dignes ». Le travail universitaire, comme tout autre métier, « ne comprend pas une seule tâche mais plusieurs ; certaines d'entre elles constituent le 'sale boulot' du métier » (Hughes 1996a, p.81). Si les entretiens du corpus « biographies » donnent des indices sur les activités ayant été définies comme « sale boulot » (correction de copies, participation à certains comités, saisie de bases de données, etc.) ou comme « nobles » (écriture scientifique, grands cours, participation à des colloques, engagement politique ou syndical pour certains, etc.), ils ne permettent pas une restitution fine des divers modes de hiérarchisation implicites³³⁸. En revanche, les données

³³⁸ Une sociologie subjectiviste s'intéressant au ressenti des universitaires sur chacune des tâches constitutives de leur métier permettrait sans doute de contribuer aux travaux sur la hiérarchisation symbolique du travail, étant donnée l'amplitude du faisceau de tâches (Strauss 1985) de leur travail. La technique d'enquête la plus appropriée pour restituer cette représentation sociale hiérarchisée des activités serait sans doute l'étude ethnographique du processus de modulation de service au sein des

provenant des archives d'Altham et de Buckley ou de sources secondaires sur l'histoire de l'enseignement supérieur britannique permettent d'esquisser les tendances fortes de la redéfinition des contenus du travail universitaire et de leur valorisation. Là aussi, le rôle du RAE est abordé à travers les usages qu'en font les universités et leurs départements. Cette section vise à clarifier ce rôle en décrivant les rapports changeants entre enseignement et recherche sur les quarante dernières années.

1) Dans l'ombre de l'enseignement, la recherche et le *scholarship*

Pour Bourdieu, « l'indifférenciation de l'activité d'enseignement et de l'activité de recherche » constitue « la caractéristique la plus spécifique du modèle universitaire. » (1984a, p.161) Cette caractéristique vaut sans doute pour certains « modèles » universitaires, historiquement et socialement situés, comme, par exemple, les universités américaines d'élite dans la seconde moitié du vingtième siècle, ou l'université de Berlin sous l'influence de W. von Humboldt. Cependant, dans l'histoire de l'enseignement supérieur britannique, elle n'a été totalement vérifiée que dans des conditions historiques bien particulières, et dans des espaces restreints :

« L'idée d'une université en tant que lieu et vecteur de création de connaissances a émergé plus tard au Royaume-Uni [qu'aux Etats-Unis] et on peut soutenir que cette fonction n'a été développée à égalité avec la fonction d'enseignement qu'après la Seconde Guerre mondiale, et encore seulement dans quelques universités et sous le contrôle de professeurs. » (Trow 1989, p.496)

La profession académique au Royaume-Uni s'est historiquement constituée autour de la fonction sociale d'enseignement. Dans son discours intitulé « *The idea of a university* », Newman parle plus de la fonction de développement intellectuel de l'université que de son rôle dans la production de nouvelles connaissances (Fanghanel 2011, p.86). L'ouvrage « *The key profession* » d'Harold Perkin (1969) insiste lourdement sur le rôle d'enseignant, voire d'éducateur des universitaires. Dans les secteurs polytechnique et universitaire, les intitulés des organes représentatifs de la profession sont explicites sur la place primordiale de l'enseignement : l'*Association of University Teachers*, créée dans les années 1910, a ensuite coexisté avec la *National Association of Teachers in Further and Higher Education* (1976), puis l'*Association of Polytechnic Teachers* (1973). Le personnel académique des *polytechnics*

départements. De telles enquêtes permettraient d'offrir un éclairage complémentaire aux réflexions de M. Henkel (2000) sur les identités académiques, qui se basent sur l'exploitation d'entretiens rétrospectifs.

est officiellement affecté à une mission d'enseignement : les *lecturers* ont ainsi un service hebdomadaire statutaire de 21 « *contact hours* » qui laisse peu de temps pour mener des recherches et publier. De fait, les activités de recherche sont considérées comme venant essentiellement en soutien de l'enseignement (Pratt 1997, pp.183-184).

L'expression de « *scholarship* », qui désigne « the desire to keep up with the latest developments, rather than themselves seeking to be involved in these new developments » (D. Warner et Palfreyman 2001, p.96), exprime bien cette fonction de soutien à l'enseignement ou au « *personal development* » auquel se réfèrent parfois les archives d'Altham. La frontière entre *scholarship* et *research* est floue, mais renvoie vaguement à la distinction entre travail d'érudition plus ou moins connecté avec l'actualité de la recherche et travail de contribution aux avancées de la recherche. Le premier s'objective dans la démonstration des connaissances ; le second dans les publications. D'après Warner et Palfreyman, c'est le premier qui prime dans les *polytechnics* (2001, p.96).

Le service d'enseignement du personnel académique des universités, quant à lui, ne fait pas l'objet de régulation statutaire. La distribution des charges de cours est décidée au niveau des départements. Kogan et Hanney (2000) estiment que les individus disposent traditionnellement d'un tiers de leur service à consacrer à la recherche. Un témoignage sur les années 1970 à Buckley suggère que, là aussi, l'ambiguïté entre *scholarship* et recherche publiante est de mise :

« There wasn't really a lot of pressure in the department on you to do research. There wasn't a strong research culture at that time. It was insufficiently stressful in the department. [...] I think a lot of people in the department weren't very research-oriented. [...] I think the people who appeared to be research inactive would say that they were engaging in scholarship, but it was quite unclear what this consisted of... It certainly consisted in doing some reading but it never seemed to lead to any kind of product. » (Palix, ex-directeur du département de *politics*, Buckley)

Si dans les universités, la recherche est plus souvent considérée comme partie intégrante du travail académique, elle reste longtemps une pratique dispensable en comparaison à l'enseignement. Il n'est pas certain que l'engagement modeste de certains universitaires en recherche était, à l'époque, aussi illégitime que pourrait le faire penser le témoignage de Palix, formulé en 2010.

La recherche et les publications sont longtemps restées des dimensions du travail universitaire relevant du volontarisme individuel : aucun système d'évaluation, aucune

supervision particulière n'étaient prévus pour encadrer la recherche³³⁹. Ainsi, bien souvent, la recherche était conçue comme une activité professionnelle discrétionnaire, échappant à l'économie de la répartition des tâches du sein du département, et s'inscrivant davantage dans le collège invisible de la discipline. Enfin, ce qui est appelé « *research* » renvoie à un ensemble d'activités « à part », souvent menées pendant le temps libre (par exemple durant les vacances scolaires). Ce statut d'activité périphérique et contingente au bon vouloir des individus rapproche ce travail hétérogène à celui que la population ouvrière étudiée par Florence Weber (1989) dédie à son jardin ou à des petits travaux non-rémunérés : un travail « à-côté »³⁴⁰. Dès les années 1980-1990, la recherche va rapidement devenir centrale. Ce mouvement ne se fera pas sans l'imposition progressive d'une définition légitime du travail de recherche, qui passe par une recomposition du champ sémantique.

2) Un champ sémantique en mouvement

« Des mots qui durent ne constituent pas un indice suffisant de la stabilité des réalités »³⁴¹. Les mots « *research* » et « *teaching* » n'échappent pas à cette règle. Dans les années 1970, la notion de « *research* » englobe indistinctement des activités d'érudition, de collecte d'informations, de lecture, de débat scholastique, de formation personnelle, d'activités scientifiques (colloques, séminaires), d'enquêtes, et, enfin, de travaux rédigés pouvant mener à publication. En 2010, elle est devenue inséparable de l'idée de publication dans des revues spécialisées ou sous forme d'ouvrage universitaire. Cette transition n'est pas sans poser problème à Altham, où la définition de « *research* » reste longtemps très flexible. Elle engage des confrontations entre différentes conceptions de la recherche, et une certaine imposition « par le haut » d'une définition légitime. Quand le *Vice-Chancellor* d'Altham, dans ses *Strategic Plans* de la fin des années 1990, insiste lourdement sur l'idée de développer une « *research culture* », il vise en réalité à « rénover » la signification du terme « *research* », encore vague au sein de l'établissement, en promouvant le modèle préconisé à cette époque au

³³⁹ Certes, les individus se distinguant par leurs publications étaient généralement récompensés par une promotion sur des postes comme celui de *reader*, mais il s'agissait d'une logique d'avancement de carrière parmi d'autres.

³⁴⁰ L'enveloppe budgétaire allouée à la recherche est également un budget « à-côté », notamment dans les *polytechnics* : en 1984, la part « *research and related activities* » à Altham ne représente que 4 % du budget total. Source : dossiers du *Governing Board*, Rapport du *Council for National Academic Awards* (CNAA) suite à un audit institutionnel d'Altham, décembre 1984.

³⁴¹ R. Koselleck, *Le futur passé*, p.106, cité dans Prost (1996, p.106).

niveau national et valorisé par le RAE, c'est-à-dire la recherche publiante. Si cette pratique est en développement à Altham, elle reste trop modeste au regard des standards du RAE de 1996 :

« The four-yearly HEFCE research ranking exercise was not encouraging for Altham. [...] In particular, we failed to achieve an eye-catching 4 ranking for any subject. »³⁴²

« There was a synergy between teaching and research, however, the notion of research was broader than that envisaged in the research assessment exercise. »³⁴³

Le *Vice-Chancellor* comme les membres du *Board of Governors* sont pleinement conscients de ce décalage de « culture », qui coûte cher à Altham. Pour le réduire, ils se font les relais d'une certaine conception de l'activité de recherche légitime, qui présuppose une dépréciation de ce qui relève du *scholarship*. Un mémo, signé par le *Vice-Chancellor* et adressé à l'ensemble des départements de Buckley en 2009, montre bien que la seule vision de la recherche qui est valorisée dans l'établissement est celle qui se base sur les résultats et non sur les moyens :

« Generally, unpublished work will not count towards a candidate's research output considered as evidence for promotion [...] Heads of Departments should clarify the position relating to unpublished work when submitting cases. »³⁴⁴

On voit à quel point les acteurs se mobilisent pour faire valoir une certaine définition de la recherche légitime (Fournier, Gingras, et Mathurin 1988). Ces enjeux de mots reflètent bien le fait que la définition des tâches légitimes d'un métier peut constituer un enjeu de lutte (Bucher et Strauss 1961). Issue de cette lutte, la délégitimation de certaines conceptions de la recherche s'accompagne d'une valorisation exclusivement portée sur le produit fini, et pas n'importe lequel : ce qui fait valeur, le « bon produit », ce qui « compte », c'est la publication. Ainsi, l'évaluation du RAE ne valorise pas la « recherche en train de se faire », mais le « travail abstrait » qui en résulte, avec pour conséquence la réduction de « tous les travaux concrets en une grandeur homogène », la publication (Bidet et Vatin 2009, pp.692-696).

La contraction sémantique du terme « *research* » est clairement identifiable dans l'évolution des règles gouvernant la fin de période d'essai des jeunes *lecturers* de 1974, 1996 et 2010 à Buckley. Leur comparaison montre comment les critères conditionnels de la fin de

³⁴² Dossiers du *Board of Governors* d'Altham, « *Report from the Vice-Chancellor* », janvier 1997.

³⁴³ Procès-verbal du *Board of Governors* d'Altham, janvier 1998.

³⁴⁴ Mémo du *Vice-Chancellor* aux directeurs de département, intitulé « *Academic, Research and Teaching Staff Promotions 2009/10* », juillet 2009.

période d'essai dessinent en filigrane une norme du travail universitaire « bien fait ». En 1974, trois lignes suffisent pour expliciter ce qui est attendu des jeunes recrues :

« The criteria for confirmation of appointment shall be the quality of the member of staff's teaching, and research and/or scholarship, during the period of his probationary appointment. »

Le fait que la recherche et l'érudition soient juxtaposés par un connecteur non-exclusif (« *research and/or scholarship* ») révèle l'ambiguïté qui existe entre ces deux approches du rapport universitaire à la connaissance, mais peut-être plus important, la légitimité de l'idée de « *scholarship* ». En 1996 il faut douze lignes pour clarifier les attentes institutionnelles relatives à l'embauche en fin de période d'essai :

« Confirmation of appointment following a period of probation will require the Professorial Board to be satisfied that, having regard to the member of staff's age, standing, experience and the opportunities he/she has been offered:

(i) he/she has satisfactorily engaged in the teaching of prescribed courses and the supervisory and tutorial work assigned to him/her;

(ii) he/she has satisfactorily engaged in research towards the advancement of his/her subject;

(iii) he/she has conscientiously carried out such examining duties and satisfactorily performed such administrative duties as have been required of him/her; and

(iv) he/she shows promise by his/her work and enterprise of continuing to develop as a university teacher and scholar. »

Enfin, en 2010, il faut non moins d'une vingtaine de lignes, dont je reproduis uniquement la partie concernant la recherche :

« (i) Research - evidence that the probationer, taking into account research experience, attainments on appointment and the opportunities afforded during the probationary period, has shown sufficient progress to indicate that (s)he will in the future contribute to the research profile of the Department at a satisfactory level.* »

L'astérisque renvoie à une note en bas de page qui indique : « The standard of performance in research would normally be the achievement of at least national excellence in RAE terms in their field. » Cette précision n'est pas anodine : elle vise à délégitimer toute définition de la recherche qui n'impliquerait pas de pratique publiante. La disparition du terme « *scholarship* » entre 1974 et 1996 est un autre indice de cet effort institutionnel de resserrement sémantique de la notion de recherche. Enfin, l'ordre d'apparition des critères est intéressant : en 1974 et en 1996, l'enseignement apparaît en premier. En 2010, c'est la recherche.

Si elle est impressionnante, la contraction sémantique du terme « *research* » rencontre toutefois deux limites : une persistance de la tradition du *scholarship* dans certains contextes, et l'émergence de formes alternatives de recherche. La thèse de M. Mangset (2009) sur les historiens anglais montre que la tradition du *scholarship* ne perd pas partout ses lettres de noblesse : dans certaines universités d'élite, être un bon *scholar* peut être une qualité distinctive³⁴⁵. Dans le même temps, J. Fanghanel fait remarquer qu'émergent, dans l'ombre de la recherche strictement publiante, des formes alternatives de recherche : « knowledge transfer, consultancy, practice-based research » (2011, p.85). Ainsi, la lutte engagée autour de la définition des tâches légitimes de la recherche met en scène différents segments aux identités singulières promouvant différentes définitions de ce que peut (ou doit) être la recherche (Bucher et Strauss 1961). Cette lutte sémantique n'a donc pas abouti à une sédimentation totale de la définition de la recherche comme activité publiante.

L'expression de « *teaching* », quant à elle, a progressivement fait l'objet d'une adjonction avec celle de « *learning* ». L'influence de divers acteurs poussant vers une institutionnalisation de la formation pour les enseignants (voir chapitre V, pp.357-363) participe à une extension sémantique. Ainsi, « *teaching* » ne serait pas un concept suffisant pour rendre compte du travail des universitaires à l'égard des étudiants. Il faudrait parler de « *teaching and learning* », en comprenant que les compétences engagées doivent correspondre à un travail pédagogique, mais aussi à un travail de facilitateur d'expériences estudiantines, notamment à travers l'usage de nouvelles technologies et de méthodes d'apprentissage « innovantes ». Un rapport de l'UNESCO remontant aux années 1970 mentionne déjà que certains départements britanniques développent un style d'enseignement où l'étudiant n'est pas considéré comme un simple récipiendaire passif en bout de chaîne, mais comme un « partenaire actif » du « processus d'apprentissage » (« *learning process* »). Dans cette optique, « the first task of the teacher and the university is to create favourable learning situation » (Miller 1976, p.122). L'adjonction de « *learning* » à « *teaching* », elle aussi identifiable comme la promotion, par divers segments de la profession ou par des acteurs politiques, d'une définition légitime du travail d'enseignement, traduit le développement d'une

³⁴⁵ « Contrary to the French and Norwegian historians, the English seem to refer to a research tradition that values renderings of secondary literature quite highly. They speak of this as 'good scholarship'. They use the terms 'research' and 'scholarship' interchangeably, with no indication of valuing research higher than scholarship. Spending time in the libraries, rather than in specific archives, and reading published books and making arguments on the basis of extensive reading is presented [...] as good historical research. » (Mangset 2009, pp.216-217)

conception élargie de la valeur travail qui, contrairement à la recherche, n'est pas envisagée sous l'angle du « produit fini ».

Ainsi, alors que la notion de « *research* » s'est restreinte avec l'évacuation de l'idée de « *scholarship* », celle de « *teaching* » a subi une expansion sémantique, notamment par l'adjonction de l'idée « *learning* ». La genèse du RSE en 1986 se fait donc dans un contexte où les significations de « *teaching* » et de « *research* » sont déjà en mouvement. Ces bouleversements sémantiques ne se limitent pas à une simple modification terminologique ; ils vont de pair avec un changement majeur des règles du jeu.

3) Une nouvelle hiérarchie des activités

La mesure du travail participe aussi de sa définition. « En faisant advenir de manière performative [certaines] dimensions de la réalité sociale » (Bidet et Vatin 2009, p.690) et en occultant d'autres (Bidet et al. 2003, p.10), l'évaluation de RAE véhicule une définition du travail valorisé (Bevan et Hood 2006). Or, ce que mesure cette évaluation porte essentiellement sur les « produits » de la recherche (« *research outputs* »). Quels sont les effets de cette modalité de valorisation sur les pratiques des acteurs au travail et sur les rapports entre les différentes activités du travail universitaire ?

Les commentateurs du RAE évoquent souvent les risques associés à une conception du travail tendant à réduire la recherche à un de ses produits possibles :

« The paradoxical result may well be that vigorous efforts by agencies of central government to assess the quality of university work lead to its decline, as more and more energy is spent on bureaucratic reports, and as university activities themselves begin to adapt to the simplifying tendencies of the quantification of outputs. » (Trow 1994, p.41)

On peut également s'attendre à ce que cette focale sur les « *outputs* » entraîne une dévalorisation d'autres pratiques, et de manière générale une désaffection des activités non-monitorées de la part des universitaires (Willmott 1995, p.1002). C'est une conséquence souvent mentionnée des dispositifs d'évaluation du travail : « les individus à qui on expose les modalités de l'évaluation [...] seront par exemple plus conscients de la 'segmentation' des tâches ; ils instaureront également une hiérarchie des tâches en fonction de la façon dont celles-ci sont prises en compte par la grille d'évaluation (les moins valorisées seront délaissées) » (Garcia et Montagne 2011, p.12). L'entretien avec Gouro éclaire comment le RAE entre en jeu dans ses façons de hiérarchiser les activités de travail :

« This pressure to publish, where does it come from?

- Well, it comes from the department, it comes from the university, it comes from myself... But especially the timing of it... You come under pressure, to meet deadlines, to make sure that you're still producing the right amount of quality stuff. The university expects us to produce good work, and they measure that by what you publish and how often you publish.

- Is there higher pressure at certain moments?

- Yes, when the RAE is near, that's always worst. But it's not worst the year of the RAE, because it's too late then. It's worst around now, because you still got a chance to get something published before 2012. Whereas in 2012, there won't be the same pressure, because no one will expect you to publish something that year.

- Are you planning your research work in accordance with the RAE cycle?

- Yeah, you have to.

- So what's your objective for the next cycle?

- Well, I've got stuff that I've already got out. So it's not like I haven't got stuff that I could put in. But you're always looking to publish something else which then might be a better piece and supplant one of the other ones... » (Gouro, senior lecturer, département de *politics*, Buckley)

On voit comment l'injonction à produire quatre publications d'une certaine qualité entre chaque cycle du RAE peut se traduire en pratiques d'aménagement de l'emploi du temps visant à donner la priorité à la recherche et aux publications. L'expression de « *research time* », utilisée couramment par les enquêtés, témoigne de l'importance accordée à ce temps, estimé précieux, réservé pour les activités de recherche. Personne ne parle de « *teaching time* » et encore moins d'« *administrative time* ». En revanche, les expressions « *teaching load* » et « *administrative burden* » sont légion. La charge normative de ce vocabulaire exprime bien la représentation dominante de la recherche comme activité à laquelle le maximum de temps doit être dédié. Les autres tâches, implicitement, sont considérées comme encombrantes.

De manière générale, les préoccupations les plus profondes des universitaires dont j'ai recueilli les récits de vie portent sur la recherche. Quelques employés d'Altham ont développé un discours vocationnel fondé sur l'engagement politique³⁴⁶, qui, comme le *scholarship*, n'est pas une forme de recherche légitime et valorisée en termes de carrière. Un seul interviewé a parlé davantage de ses activités d'enseignement que de la recherche. Les autres enquêtés ont

³⁴⁶ Bollo dira, en parlant de ses ouvrages en cours : « I'm a committed scholar; an interface between activist and academic, and I want to publish to consolidate the activism in a theoretical way. » (*senior lecturer, politics*, Altham).

très peu parlé de leurs activités d'enseignement, des programmes de cours, de leurs étudiants. On entrevoit alors un paradoxe : d'un côté, les enjeux professionnels, axés sur la production scientifique, sont relativement indifférents à l'enseignement et aux étudiants ; de l'autre, le discours politique dominant depuis le *Dearing Report* de 1997 place l'étudiant au centre des préoccupations ou, comme l'annonce le titre du dernier *White Paper* du gouvernement Cameron, « *at the heart of the system* »³⁴⁷. Les mesures visant une « professionnalisation » de l'enseignement et une plus grande prise en compte de l'étudiant (certification des enseignants, enquête de satisfaction des étudiants, etc.) semblent avoir moins d'impact que le RAE sur la hiérarchisation des activités.

Dans un contexte où les publications tendent, comme dans d'autres pays anglo-saxons, à devenir « la mesure ultime de la qualité d'universitaire » (Fournier, Gingras, et Mathurin 1988, p.54), la recherche prend progressivement une place dominante dans la hiérarchie symbolique des tâches. L'analyse des archives d'Altham et de Buckley a permis de révéler une autre manifestation de la montée en puissance de la recherche publiante : la transformation des profils professionnels des universitaires et une augmentation substantielle des volumes de publications.

4) Académisation des profils professionnels et intensification de la production scientifique

Face à une pression croissante à la publication scientifique et au développement de mesures incitatives de la part des établissements, les générations successives d'universitaires marquent une tendance de recomposition des profils professionnels (Halsey 1992). Ces changements sont bien plus radicaux dans les *ex-polytechnics* que dans les universités (Pratt 1997, pp.169-172), fait qui se confirme à l'examen des archives d'Altham et de Buckley.

À Altham dans les années 1960 et 1970, la proportion du personnel académique engagée dans des travaux de recherche (au sens large, en vigueur à l'époque) est très modeste et les profils du corps enseignant extrêmement diversifiés. L'examen de deux brochures du programme « *Liberal Studies* » de cette époque révèle qu'un seul membre de l'équipe pédagogique est titulaire d'un doctorat : le *Head of School*. La moitié a un diplôme de niveau « *bachelor* », l'autre moitié a poussé la formation jusqu'au niveau « *master* ». Les profils

³⁴⁷ « *Higher education – Students at the heart of the system* », *Department for business, innovation and skills*, juin 2011.

indiquent de nombreux liens avec d'autres secteurs : *Foreign Office*, médias, *Colleges of Further Education*, etc. Les normes de recrutement, relativement ouvertes, permettent à des individus d'horizons divers d'être recrutés :

« Worked as senior executive in an electrical engineering company for a number of years before entering teaching. Has written and broadcast on Spanish folk music and dancing. »

« Industrial psychologist. Worked in the chemical industry for several years before entering teaching. Has researched on vocational choice of engineering students. »

« Has degrees in Philosophy, Politics and Economics³⁴⁸ and in English. Worked as an economist in Shell Petroleum before entering teaching. Has taught in schools in Africa, in further education., and in college of education, where he was head of department, before coming to Altham. »

Divers documents des années 1970 indiquent qu'environ 160 des 420 individus du corps enseignant sont « engagés dans la recherche » (« *engaged in research* »). Deux tiers des employés académiques d'Altham ne prennent pas part à la recherche, pourtant assez flexible pour inclure ce qui relève du *scholarship* et du « développement personnel ». Ces informations vont dans le sens de ce qu'imprime le *Times Higher Education Supplement* à la même époque³⁴⁹ : « Many of [polytechnics'] staff came to teaching through industry and the outside world rather than by the sheltered academic route of so many university teachers. [...] Many [of them] think of themselves as, say, an engineer who is teaching, rather than specifically as a teacher. » (pp.10-11)

En revanche, la recherche constitue une tâche centrale chez une autre catégorie d'employés à Altham à cette époque : les « *researchers* », employés temporaires, peu nombreux, au statut peu valorisé et nettement moins rémunérés que les *lecturers*. Les archives consultées n'explicitent pas la gamme des tâches de recherche associées à cette catégorie de personnel. Il est toutefois envisageable qu'étant donné leur statut d'emploi, ces chercheurs soient le plus souvent recrutés comme main d'œuvre d'ajustement pour effectuer des tâches déléguées, potentiellement constitutives d'un « sale boulot » de la recherche : manipulations expérimentales, saisie de données, etc. La place de la recherche dans l'organisation du travail à Altham reflète bien le statut qui lui est accordé : travail facultatif pour les employés permanents, travail central pour une poignée d'employés de statut précaire.

³⁴⁸ Programme d'élite donné à l'université d'Oxford.

³⁴⁹ « *The polys by moonlight* », *Times Higher Education Supplement*, 30 novembre 1979.

Des documents des années 1990 estiment que plus de la moitié des membres permanents d'Altham sont engagés dans un travail de recherche « débouchant sur des publications » (« *leading to publication* »). Cette proportion est amenée à évoluer rapidement : seuls 4 sur 60 individus dont le parcours a été recensé en 2010 dans la base « carrières » n'ont jamais publié sur un support scientifique/académique. Chaque individu a publié en moyenne 10 articles et 1,3 livre : même à Altham, la recherche a perdu son statut de travail « à-côté ». En revanche, l'« académisation » des profils professionnels des universitaires est un processus plus lent : 40 % des recrues récentes (depuis 2000) dans la base « carrières » avaient rejoint Altham après une première carrière dans un autre secteur.

À Buckley, ce processus d'« académisation » n'a pratiquement jamais eu lieu, puisque les universitaires qui y travaillent ont, dès sa fondation dans les années 1960, des trajectoires très « académiques » : proportions élevées de docteurs et d'individus formés à *Oxbridge*, rares cas de carrière professionnelle antérieure dans un autre secteur. Si le profil professionnel n'a pas tant évolué dans les quarante dernières années, les pratiques de travail se sont fortement transformées, notamment les pratiques de publication.

Il y a une forte coïncidence entre le développement du RAE et l'augmentation de la production scientifique à Buckley. Elle peut s'expliquer par l'importance des enjeux budgétaires du RAE pour les départements et les universités, qui conduit à un renforcement de la logique « recherche » dans la gestion des carrières universitaires, à travers des critères de recrutement ou d'avancement de carrière. Un ouvrage relatant l'histoire du département de sociologie de Buckley indique que jusqu'en 1974, un seul membre de l'équipe avait publié des ouvrages, tandis qu'entre 1980 et 1984, ils étaient douze à signer 25 ouvrages³⁵⁰.

Un suivi statistique annuel des activités de recherche de chacun des départements de l'université a été lancé en 1978 pour informer les comités de décisions et la *Registry* de Buckley. L'exploitation statistique de ces données révèle, sur les cinq départements étudiés dans cette thèse (sociologie, histoire, sciences politiques, psychologie et philosophie), une croissance générale du volume annuel des publications (tous types confondus). Ce volume a triplé sur la période 1978-1993, passant de 185 items à plus de 550 par an. L'augmentation la plus spectaculaire concerne le département d'histoire (+ 645 % sur cette période). En 1978/79, les membres de ces départements publiaient en moyenne deux items par an. En 1992/93, cette

³⁵⁰ « whilst the years leading up to 1974 had seen one member of staff produce all the books published from the Department, the years 1980 to 1984 saw 12 staff author or edit 25 books from the Department. » (ouvrage non cité en raison de l'anonymat institutionnel)

moyenne atteint 5,9. La publication d'ouvrages a également connu une forte croissance, sauf en psychologie où ils sont restés un support de publication rarement utilisé. La participation à des conférences s'est elle aussi intensifiée : le nombre de publications dans des actes a plus que doublé de 1978 à 1993. Enfin, la proportion des universitaires qui n'a rien publié dans l'année a fortement chuté. En 1980, ils comptaient pour 25 % ; à partir de 1990, leur taux se stabilise autour de 5 %. La non-publication durant une période d'un an minimum est donc une situation en voie d'extinction. Les enquêtes d'A. H. Halsey (1992, pp.186-187) confirment ces tendances à l'échelle du Royaume-Uni : en 1964, les deux tiers des répondants déclaraient ne jamais avoir publié d'ouvrage, une proportion qui s'est réduite à 42 % en 1989. Entre 1976 et 1989, le taux de publication annuel a doublé (de 3,5 à 6,3 dans les universités ; de 0,9 à 2 dans les *polytechnics*).

Tout ces éléments semblent converger vers le constat suivant : en plus d'avoir placé la recherche au centre des préoccupations et au sommet de la hiérarchie des tâches, les politiques d'incitation mises en œuvre par les départements et les universités ont entraîné une « académisation » des profils professionnels et une intensification de la production scientifique.

Conclusion

Ce dernier chapitre visait à appréhender les liens entre l'influence croissante des modalités de gestion du personnel dans les universités et la recomposition des rapports entre différentes tâches du travail universitaire. Une attention particulière a été portée aux manières dont le RAE a pu être instrumentalisé pour alimenter des politiques d'incitation à la publication.

La montée en puissance de la recherche s'insère dans un mouvement de redéfinition des contenus et des valorisations des différentes activités du métier. Si les rapports entre enseignement et recherche étaient déjà en recomposition quand le RAE est apparu, son institutionnalisation dans les années 1980 et 1990 a accéléré ce processus. La recherche, auparavant travail « à-côté », est devenue le principe prépondérant d'incitation et de sanction dans les carrières. Les nouvelles modalités de valorisation du travail de recherche, progressivement imposées au sein des établissements, donnent le primat au critère de la publication, ce qui accentue le processus déjà en cours de dévalorisation de certaines conceptions de la recherche, comme le *scholarship*. Les profils des générations successives

d'universitaires témoignent d'une disparition progressive d'enseignants originaires des milieux professionnels, notamment à Altham. Enfin, l'évolution des pratiques de publication des départements de Buckley depuis la moitié des années 1980 suggère que l'instrumentalisation progressive du RAE par les universités et les départements s'est accompagnée d'une intensification de la production scientifique.

La valorisation de la recherche publiante dans les organisations académiques est une tendance internationale (DG Research & Innovation 2011) qui doit également à d'autres facteurs plus globaux, non mentionnés dans ce chapitre : l'influence croissante de politiques publiques de recherche aux échelles nationales et supranationales (notamment en Union Européenne), l'importance croissante des classements d'universités comme celui de Shanghai, ou la prolifération d'indicateurs comme l'*impact factor* ou le « facteur h » qui permettent de classer les revues, les chercheurs ou les universités selon des critères bibliométriques.

Quand un instrument redessine les tâches légitimes d'un métier

Le cas étudié dans ce chapitre offre l'opportunité d'interroger les manières dont la sociologie peut traiter la question de la recomposition du travail dans un contexte d'institutionnalisation de pratiques de gestion instrumentée et d'évaluation.

Les pratiques de mesure, d'évaluation et de valorisation du travail observées à Altham et à Buckley sous l'influence relative du RAE posent la question des effets relatifs de ce dispositif. En tant qu'instrument, le RAE est, en théorie, susceptible d'assurer une fonction de gouvernement à distance (Lascombes et Le Galès 2004). Si ces effets étaient peu significatifs, le RAE ne permettrait pas un *gouvernement* à distance. S'il avait été conçu par des universitaires, on ne pourrait pas parler d'un gouvernement à distance. Or, le RAE se révèle être une source décisive des changements et sa création doit à une coalition entre élites scientifiques, politiques, industrielles et technocratiques (*cf.* introduction générale). Aussi, l'action du RAE peut-elle être conceptualisée comme un gouvernement à distance des contenus du travail universitaire. L'enjeu de la redéfinition des tâches d'un métier et de leur hiérarchisation renvoie alors autant à un processus d'« exo-définition » (Rémy 2003) qu'à un processus de création de sens par l'interaction quotidienne entre professionnels de base.

Un instrument forgé par une élite de scientifiques et de politiciens peut donc acquérir assez d'autonomie pour imposer « de l'extérieur » de nouveaux modes de valorisation des

tâches aux professionnels de base. Ce résultat invite ainsi à tempérer l'hypothèse d'une sociologie interactionniste des professions selon laquelle la définition du contenu et la hiérarchisation des tâches se jouent essentiellement dans les interactions du « drame social du travail » ou entre segments professionnels (Hughes 1996b; Becker 1997; Bucher et Strauss 1961). Le cadre de ces interactions peut être fortement altéré par des logiques externes porteuses de nouveaux enjeux. Sans remettre en cause l'idée que la signification et les valorisations des tâches d'un métier se forment dans l'interaction, ce chapitre suggère de porter davantage d'attention au rôle des instruments (notamment d'évaluation) sur ces processus. Cela semble confirmer l'intérêt des tentatives actuelles de rapprochement entre la sociologie des groupes professionnels et une sociologie politique prenant au sérieux la puissance des instruments de gestion ou d'action publique (Bezes et al. 2011).

Une des pratiques instrumentées réputées les plus puissantes est la quantification (Desrosières et Kott 2005). Si la quantification de la recherche est une pratique relativement marginale sur la période étudiée (1970-2010), les signes d'institutionnalisation se multiplient et amènent à s'interroger sur leurs potentielles conséquences.

La quantification, avenir de la recherche ?

Le RAE a souvent été critiqué pour le coût faramineux des opérations qui le fondent, aussi bien pour les évaluateurs que pour les unités évaluées. Son coût a été estimé à 100 millions de £ sur les sept ans qui ont séparé les cycles de 2001 et de 2008 (Sastry et Bekhradnia 2006, p.5), c'est-à-dire environ un dixième de la somme moyenne perçue par les universités du Royaume-Uni sur la même période (HESA 2007). Mais ce coût s'exprime également en force de travail : chaque département universitaire mobilise son directeur et, de plus en plus souvent, un ou plusieurs de ses chercheurs réputés pour l'épauler dans la préparation du dossier à soumettre ; chaque université mobilise des chargés de mission au titre de « *RAE coordinator* » et tient de fréquents « *RAE committees* ». La photographie, en annexe de ce chapitre, d'un *Pro-Vice-Chancellor* de Buckley posant devant les piles du rapport RAE le jour de la soumission donne une idée de l'ampleur du travail bureaucratique qui est exigé.

Face à cette critique, le *Department for Science and Education* et l'agence HEFCE ont proposé de réformer la méthodologie du RAE, notamment en substituant une partie des opérations de jugement paritaire par des indicateurs bibliométriques. Le « *Research*

Excellence Framework » (REF), qui succédera au RAE dès 2014, était au départ conçu pour se baser en partie sur l'usage de métriques quantitatives :

« Recognising some of the burdens imposed on universities by the existing Research Assessment Exercise (RAE), the Government has a firm presumption that after the 2008 RAE the system for assessing research quality and allocating 'quality-related' research funding to universities from the Department for Education and Skills will be mainly metrics-based. »³⁵¹

Le gouvernement semble avoir peu à peu renoncé à cette option, suite à plusieurs études pilotes dont les conclusions ont averti sur le manque de robustesse des indicateurs :

« The pilot exercise concluded that citation information is not sufficiently robust to be used formulaically or as a primary indicator of quality in the REF; but there is scope for such data to inform and enhance the process of expert review. » (site internet du REF, avril 2013)

S'ils ne seront sans doute pas utilisés directement pour le prochain REF, les indicateurs bibliométriques pourront être consultés par les membres des panels d'évaluation. Quoi qu'il en soit, les universités n'ont pas attendu la mise en place du REF pour se préoccuper des enjeux strictement bibliométriques des activités de recherche menées en leur sein. L'université de Buckley suit depuis les années 2000, en plus de l'évolution du volume des publications, celle de leur valeur académique mesurée par le nombre de citations. Un rapport remis au *Council* de Buckley témoigne de l'adoption de ces indicateurs et du nouveau type de préoccupations qu'ils suscitent :

« The key area of concern within the Research KPI [Key Performance Indicators] is bibliometrics. Although the University has shown significant improvement in the number of researchers that feature in the Thompson Highly Cited Index, which now stands at nine, this is well below the Russell Group mean of 15.5. Furthermore, Buckley's count of citations per paper remains below the Russell Group mean »³⁵²

La mise en chiffres, par ces mesures bibliométriques, d'échanges symboliques sur le marché scientifique permet une commensuration (W. Espeland et Stevens 1998) de la recherche menée dans différentes universités qui alimente, à Buckley, des pratiques de *benchmarking*. S'il est trop tôt pour en déduire des conséquences quant à un potentiel redoublement de l'intensification de la production scientifique à Buckley, la prise en compte de ces métriques par les universités révèle de nouveaux enjeux dans la gouvernance des activités de recherche.

³⁵¹ « *Science and innovation investment framework 2004-2014: next steps* », HM Treasury, 2006, p.29.

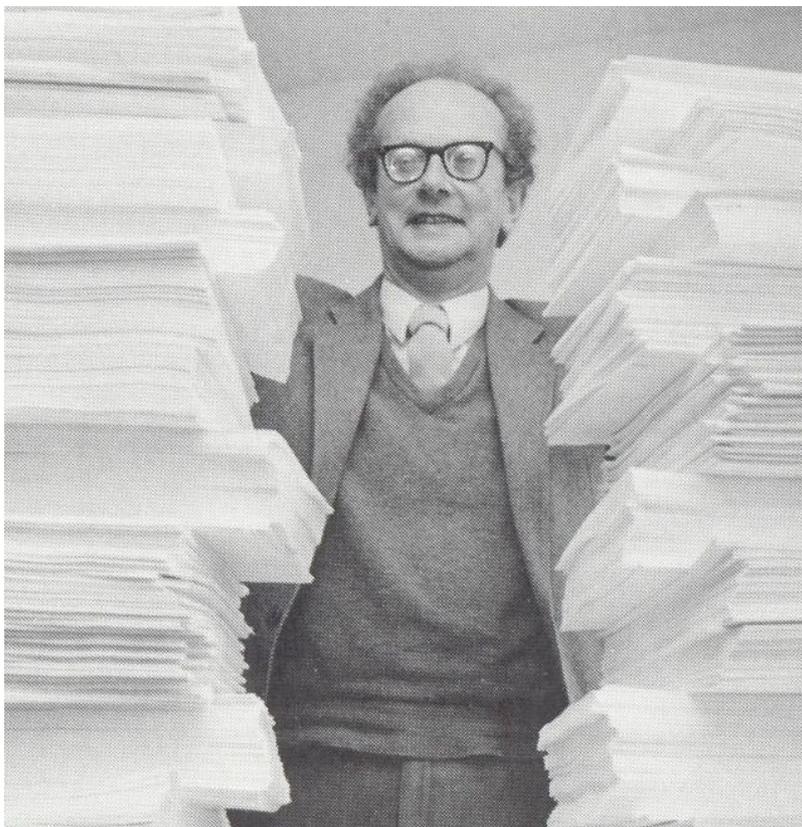
³⁵² Dossiers du *Council* de Buckley, document intitulé « *University Key Performance Indicators* », daté de décembre 2008 et produit par le bureau du *Registrar*.

La quantification de la recherche semble trouver, dans le contexte actuel, des conditions propices à sa généralisation. Pour F. Champy, toute méthode de mesure quantitative du travail, en ce qu'elle peut « entraver l'exercice du jugement », constitue une « menace majeure – probablement la plus importante – contre l'autonomie des professionnels » (2011, p.200, p.205). Plus encore, la quantification serait le ferment de diverses pratiques de « tricherie » aux effets discutables :

« Le comptage des publications incite à publier des travaux facilement acceptables par les revues plutôt que des travaux novateurs ; à éviter de prendre des risques qui pourraient conduire à une baisse du nombre de publications, en délaissant les problèmes complexes ; à multiplier, à l'inverse, les publications de peu d'importance ; à publier plusieurs fois les mêmes découvertes ; voire à transgresser les normes professionnelles de rigueur et d'honnêteté. » (Champy 2011, p.205)

Ces pratiques semblent peu compatibles avec le principe d'indifférence productive à l'égard des demandes extérieures, très présent dans le travail créateur (Menger 2009). On peut se demander dans quelle mesure l'utilisation croissante d'indicateurs bibliométriques affectera la capacité des universitaires britanniques à concilier leurs pratiques et leurs valeurs professionnelles, voire à repenser leurs conceptions de l'éthos scientifique.

Annexe documentaire : Le poids de la soumission au RAE



*Illustration 1 : La soumission du rapport pour le RSE de 1989
(source : archives de Buckley)*

Le personnage qui pose entre deux tours de papier est le *Pro-Vice-Chancellor* de Buckley et président du comité en charge de la soumission pour le cycle de 1989 du *Research Selectivity Exercise*. À Cette époque, l'*Universities Funding Committee* a estimé le coût de l'opération pour l'ensemble du système universitaire à 4 millions de £.

Conclusion de la seconde partie

Cette seconde partie documente une transformation majeure de l'économie du travail universitaire, qui s'est opérée sur les quarante dernières années. Elle a d'abord nécessité un important travail politique de mise sur agenda par divers acteurs du ministère, des agences publiques, des représentants d'intérêts collectifs des directions d'universités et de la GRH pour l'enseignement supérieur. Ensuite, elle est le produit tangible d'un « travail d'organisation » (de Terssac 2003) effectué au sein des établissements, là encore par divers acteurs : le service des ressources humaines, parfois accompagné par l'action syndicale, certains universitaires endossant des responsabilités managériales ; et avec le soutien tacite ou explicite des organes décisionnels : le *Senate* ou l'*Academic Board* dominés par des professeurs, et le *Council* ou le *Board of Governors*, composés en majorité de directeurs des services administratifs et de personnalités extérieures. Ce travail d'organisation a progressivement conduit à une réinvention de la carrière académique, qui a accentué l'encastrement organisationnel des trajectoires des universitaires, et qui a permis une expansion considérable du contrôle de leur travail et de leurs carrières. Dans ce mouvement, le périmètre du pouvoir professionnel s'est reconcentré sur deux noyaux durs : le monopole des opérations paritaires de jugement académique et de sélection, et la distribution de ressources et de récompenses par les directeurs de département aux membres de leur unité.

On assiste alors à un bouleversement des rapports de force entre la profession académique et l'organisation dans laquelle elle est insérée. Ce processus n'aurait pas été possible sans que se soit opérée en parallèle une véritable affirmation organisationnelle de l'université : Altham et Buckley, comme les autres établissements du Royaume-Uni, ont progressivement adopté des pratiques et des structures des organisations « modernes », souvent calquées ou inspirées du secteur privé.

Deux points doivent être précisés avant de conclure cette thèse. Il reste tout d'abord à mettre en relation ces transformations historiques avec le renforcement des différenciations fonctionnelle, statutaire et institutionnelle identifiées en première partie. Ensuite, il faut clarifier les implications de ces transformations sur le modèle économique de gestion de la main

d'œuvre dans les établissements, en revenant sur la pertinence du concept de marché interne du travail.

Comment se sont renforcées les différenciations fonctionnelle, statutaire et institutionnelle

L'institutionnalisation de modalités de gestion et de prescriptions formalisées dans la régulation du travail universitaire a permis une redéfinition de la carrière académique comme instrument de différenciation des individus. Si les différenciations fonctionnelle, statutaire et institutionnelle ne sont pas des phénomènes nouveaux, la formalisation et l'accentuation de ces processus est en revanche un fait récent. Tentons de résumer les liens entre l'émergence de nouvelles pratiques de gestion du personnel et le renforcement des différenciations fonctionnelle, statutaire et institutionnelle :

Tout d'abord, trois pratiques flexibles de division locale du travail ont rendu possible un suivi et un encadrement plus intenses du processus de *différenciation fonctionnelle*. Jusqu'à la fin des années 1990, le seul mécanisme dont disposaient les établissements pour ajuster la division du travail locale était le recours à l'emploi temporaire monovalent. Ce recours s'est fortement intensifié et a ainsi inauguré un mode de gestion plus flexible de la force de travail académique. Deux mécanismes supplémentaires ont été mis en place par la suite : les filières parallèles de spécialisation, qui ont connecté l'avancement hiérarchique à la différenciation fonctionnelle, et les dispositifs de gestion individualisée du temps de travail académique (décharges, *buy-out*, etc), qui ont décuplé les possibilités de modulation de service. L'introduction du RAE a également alimenté l'accroissement de la division du travail au sein des départements, qui peuvent instrumentaliser l'étiquetage « *research active* » / « *research passive* » dans la répartition des tâches et l'orientation des carrières vers des postes monovalents. Le RAE ne représente donc pas seulement une « pression » à la division du travail (Henkel 1999, p.112), mais en est également un des supports.

Ensuite, la généralisation du recrutement à tous les niveaux hiérarchiques, la perte de puissance de la mobilité interne, le recours croissant à l'emploi temporaire, l'élaboration de stratégies de gestion du personnel axées sur les enjeux du RAE, le moindre encadrement des salaires professoraux, le développement de la recherche sur projets conférant à certains individus un contrôle direct sur d'importants budgets, ont réuni des conditions propices à

l'accentuation de la *différenciation statutaire*. Ce phénomène se traduit par le développement de deux espaces de concurrence autour du noyau de main d'œuvre permanente : la pré-permanence et l'élite statutaire, décrits dans le chapitre II. Le RAE contribue aussi à la constitution d'une élite statutaire, notamment à travers les débauchages de « *research stars* » qu'il suscite environ deux ans avant le cycle d'évaluation.

La convergence des trajectoires organisationnelles d'Altham et de Buckley n'a pas pour autant garanti leur « rapprochement » sur le marché du travail universitaire. La loi d'unification sectorielle de 1992 n'a eu, sur ce point, aucun effet notable : l'ouverture des marchés internes et l'intensification de la mobilité externe, loin d'avoir créé de nouveaux chemins de traverse, ont renforcé les logiques de concurrence entre les établissements et accentué leur hiérarchisation. La *différenciation institutionnelle* résultant de cette hiérarchie est donc restée un processus central dans la construction des carrières des universitaires. Le RAE, qui reproduit voire renforce la stratification des établissements, participe à la persistance de la différenciation institutionnelle dans les carrières des universitaires.

Enfin, de manière plus générale, les nouveaux paramètres de l'économie du travail universitaire se rapportent également à la progression de l'individualisation des carrières. Le *Framework Agreement* permet aux établissements de développer une régulation locale plus flexible des emplois et des salaires. La progression des pratiques d'évaluation, de formation, de rémunération à la performance et de modulation de service conduit à une gestion différenciée des carrières. Enfin, l'étiquetage RAE s'ajoute à cet outillage en instituant un critère additionnel de distinction entre les « actifs » et les « passifs ».

Les modes d'internalisation du marché du travail : vers un marché interne qui externalise ?

Le développement de marchés internes du travail est souvent présenté comme une tendance typique de la première moitié du vingtième siècle (Kerr 1950, p.291), tandis que les observations sur des périodes plus récentes suscitent une controverse dans la littérature autour de l'idée d'un déclin des marchés internes (Zune 2003, p.87; Marsden 1989). Le monde académique semble échapper à cette controverse puisque les rares travaux sur l'évolution des marchés du travail universitaires s'accordent sur l'idée que « les universités se transforment

progressivement en marchés internes du travail » (Musselin 2009, p.75; Enders 2001), et sont généralement modélisées comme telles par les économistes (Haeck et Verboven 2012).

Les trajectoires organisationnelles d'Altham et de Buckley invitent à reconsidérer ces questions, car elles présentent à la fois des indices de rapprochement vers le modèle du marché interne et des signes de distanciation vis-à-vis de ce modèle. Les lignes qui suivent visent à apporter quelques précisions et à nuancer l'hypothèse d'une internalisation des marchés du travail universitaires, tout du moins au Royaume-Uni.

Avant l'*incorporation* de 1989, le personnel académique d'Altham (et des autres *polytechnics*) évoluait dans un marché interne dont la régulation était fortement nationalisée. Le tournant juridique de 1988 a déclenché une métamorphose rapide : la détermination des modalités d'emploi et des règles salariales a été relocalisée au niveau des établissements, désormais autonomes. À Buckley en revanche, on observe un changement d'échelle plus ténu. Certes, l'université a progressivement développé de nouvelles compétences en local, augmentant son autonomie en tant qu'employeur. Mais depuis sa fondation au milieu des années 1960, l'échelle d'internalisation du marché du travail était déjà celle de l'établissement. De plus, les négociations sectorielles sont restées, dans toute l'histoire de Buckley, la logique prédominante de régulation salariale.

À l'évidence, il est difficile de voir dans ces deux trajectoires organisationnelles une tendance univoque d'internalisation du marché du travail, si l'on s'en tient aux cinq critères que la littérature utilise couramment pour définir un marché interne : le degré de fermeture du marché et la protection qu'il fournit contre la concurrence externe (Doeringer et Piore 1971, pp.43-44; Eyraud, Marsden, et Silvestre 1990, p.502; Althausser et Kalleberg 1981, 119-49) ; le degré de stabilité de l'emploi et le maintien d'une faible rotation de main d'œuvre et d'une ancienneté élevée (Eyraud, Marsden, et Silvestre 1990, p.502; Doeringer et Piore 1971, p.6) ; le degré de concentration de la gestion du personnel dans une unité fonctionnelle centralisée et spécialisée et la prégnance de règles administratives encadrant les pratiques d'emploi (Doeringer et Piore 1971, pp.4-5) ; le degré d'indexation de la rémunération à l'ancienneté (Eyraud, Marsden, et Silvestre 1990, pp.503-506) ; et le degré d'institutionnalisation de la formation interne (Doeringer et Piore 1971, p.6; Eyraud, Marsden, et Silvestre 1990, p.502).

Au regard de ces cinq critères, on observe, à Altham et à Buckley, des transitions dans les deux directions. Les deux établissements ont suivi la voie de l'internalisation en donnant

une place de plus en plus importante à la fonction administrative de gestion du personnel, en formalisant les règles de mobilité et les procédures à suivre, et en développant la formation en interne. Dans le même temps, l'externalisation a progressé tandis que s'est généralisé le recrutement à tous les niveaux hiérarchiques, que s'est accru le recours à l'emploi temporaire, et que s'est affaiblie la pratique de la rémunération à l'ancienneté.

Ainsi, à regarder de près, critère par critère, on observe à la fois des indices d'internalisation et d'externalisation dans les évolutions d'Altham et de Buckley. S'il fallait résumer en quelques mots les tendances prépondérantes dans ces deux établissements, on pourrait évoquer un mouvement commun aux deux établissements : ils convergent progressivement vers un modèle de marché interne « ouvert », perméable aux forces concurrentielles externes. Les nouvelles règles de mobilité favorisent l'introduction de variables économiques qui orientent les arbitrages des décisions de rémunération et d'allocation, un phénomène plutôt rapporté d'ordinaire au marché « externe ».

Apparaît alors un paradoxe : d'un côté, on observe une expansion des espaces de concurrence et un affaiblissement de la mobilité interne ; de l'autre, on constate que s'est effectué un important mouvement d'encastrement organisationnel des carrières, palpable à travers les dispositifs d'évaluation individuelle, de formation, de récompense des performances, et de formalisation de la distribution des tâches. Le caractère paradoxal de ces évolutions tient au fait que l'idée de marché interne a été initialement forgée comme une alternative au modèle du marché parfait de l'économie néoclassique. Dans le sillage de C. Kerr, les économistes institutionnalistes ont présenté les marchés internes comme des espaces limitant la concurrence avec l'extérieur : « jobs [in internal markets] are shielded from the *direct* influence of competitive forces in the external market » (Doeringer et Piore 1971, p.2). Ainsi, depuis les années 1950, la notion de marché interne est restée associée à l'idée d'une « organisation anti-marché » (Favereau 1989), au point que le fait d'avoir retenu le mot « marché » pour qualifier ces espaces de mobilité professionnelle ait été contesté (Marsden 1989). Si l'idée d'un marché interne « ouvert » (c'est-à-dire fortement perméable à la concurrence externe) a pu être mentionnée (Doeringer et Piore 1971, p.43), peu de travaux se sont attachés à explorer ce cas de figure, lui préférant un modèle plus « pur » du marché interne où la mobilité s'effectue en interne par *vacancy chain* ou par élévation de grade (*upgrade*).

Le paradoxe se dissipe donc à la faveur d'un questionnement sur l'évolution de la théorie des marchés internes elle-même. Les analyses de cette seconde partie offrent en effet la preuve que peuvent coexister des indices d'internalisation et d'externalisation dans un même secteur, et *a fortiori* dans les mêmes organisations. Deux options sont alors envisageables pour les analystes de l'économie du travail : substituer à la dichotomie interne-externe d'autres catégories analytiques ; ou contribuer à un rééquilibrage conceptuel de la théorie des marchés internes en explorant davantage les configurations de marchés internes « ouverts » et en donnant plus d'attention au degré d'ouverture des marchés internes.

C'est cette deuxième option que suggère l'étude des transformations du marché du travail universitaire à partir des cas d'Altham et de Buckley. Des enquêtes complémentaires seraient utiles pour mesurer l'amplitude de ce phénomène d'« ouverture » des marchés internes dans d'autres secteurs d'emploi, et pour discuter l'hypothèse de son caractère emblématique des mutations contemporaines de l'organisation du travail. Des auteurs ont déjà suggéré d'approfondir notre compréhension des processus d'hybridation et de « réarticulation » entre marchés internes et externes, en montrant que la « déstabilisation » d'un marché interne ne débouche pas systématiquement sur le règne généralisé du marché externe (Lefresne 2002; Grimshaw et Rubery 1998, p.200). Se pose alors une question décisive : ne faut-il pas renoncer à l'idée selon laquelle les marchés internes du travail sont des structures rigides et incompatibles avec des pratiques de flexibilisation de l'emploi et avec des mouvements de main d'œuvre ? Comme le montrent bien les exemples d'Altham et de Buckley, le renforcement de l'organisation et la formalisation des politiques d'emploi locales sont allés de pair avec une flexibilisation du travail et une intensification de la mobilité externe.

Conclusion générale

« Is the faculty collegial ? Yes, somewhat. Is it split into fragments ? Yes, somewhat. Is it professional ? Yes, somewhat. Is it unitary ? Yes, somewhat. Is it bureaucratic ? Yes, somewhat. » (Clark 1966, p.291)

Fin des années 1960, Royaume-Uni. Le monde académique, qui préservait jusqu'alors sa tradition élitiste, entame une métamorphose de grande ampleur. Au moment où les étudiants, parfois accompagnés de leurs professeurs, portent un mouvement contestataire sur les campus des « *new universities* », deux tendances de fond sont à l'œuvre : la transformation d'un archipel d'établissements hétérogènes et autonomes en un véritable « système » universitaire, et un mouvement considérable d'expansion universitaire et d'ouverture de l'accès aux études supérieures. Le rapport Robbins de 1963, considéré par ses commentateurs comme l'acte de constitution de l'enseignement supérieur, illustre l'implication croissante de l'État et le développement des politiques universitaires. S'ensuit alors une histoire récente particulièrement tumultueuse, jalonnée de réformes structurelles, de politiques ambitieuses et de nouveaux dispositifs de régulation, qui conduisent à modifier en profondeur le rôle de l'université. En son sein, les activités productives (enseignement, recherche, formation continue, innovation technologique, services aux entreprises, etc.) sont réinterrogées, rehiérarchisées, réorganisées, réinventées. Les universitaires voient alors leur métier se modifier et leur groupe professionnel se différencier de toutes parts. À la fin des années 2000, près de la moitié de la main d'œuvre académique est employée à titre temporaire. Près d'un universitaire sur deux occupe un poste « *teaching-only* » ou « *research-only* », ce qui soulève la question de l'érosion du lien enseignement-recherche. La stratification institutionnelle se traduit dans les carrières académiques, à travers une distinction entre des parcours qui restent au sommet de la hiérarchie des établissements et des trajectoires qui divergent – souvent de façon définitive – vers des universités moins prestigieuses. Enfin, le travail universitaire fait de plus en plus l'objet d'un encadrement rapproché, effectué par les directeurs de département et, de façon plus indirecte, par les unités fonctionnelles des établissements.

L'objet de cette thèse a été de développer une analyse sociologique détaillée des transformations contemporaines du travail universitaire depuis les années 1970 à partir d'une enquête de terrain dans deux établissements britanniques, rebaptisés ici Altham et Buckley. L'approche théorique se fonde sur la notion d'*économie du travail*, développée dans le cadre de cette étude. Celle-ci désigne les modes d'articulation de trois processus : l'allocation sur le marché du travail, l'organisation du travail et la division des tâches, et la régulation de l'emploi et des salaires. Ces trois dimensions du travail universitaire, que les travaux existants tendent à étudier séparément, sont ici intégrées dans une même analyse. Cette intégration analytique a été facilitée par la mise en place d'une méthodologie basée sur le croisement de trois principales techniques d'enquête : la conduite d'entretiens biographiques, la constitution d'une base de carrières à partir d'une collecte de *curriculum vitae*, et le dépouillement d'archives. Les résultats de cette thèse ont ainsi été construits et éprouvés à travers l'articulation de trois types d'analyses complémentaires : l'analyse de récits de vie, l'analyse de séquences et l'analyse de sources écrites historiques. Cette démarche conduit à une caractérisation des traits saillants de l'économie du travail universitaire et à une description de son évolution historique.

Les trois chapitres de la première partie de cette thèse abordent la question de la production des différences interindividuelles dans l'économie du travail contemporaine. Ils décrivent, à partir de l'analyse des carrières des universitaires, trois principes prépondérants (la différenciation fonctionnelle, la différenciation statutaire et la différenciation institutionnelle) et mettent en évidence une tendance historique de renforcement de ces principes de différenciation. Les trois chapitres de la seconde partie visent à expliquer les raisons de ce renforcement à partir de l'analyse historique des trajectoires organisationnelles d'Altham et de Buckley, des pratiques de gestion du personnel académique en leur sein, et des changements provoqués par le *Research Assessment Exercise* (RAE) depuis les années 1980. Ils montrent que l'action conjointe de divers acteurs dans ces établissements et au niveau national a contribué à accentuer l'encastrement organisationnel des carrières académiques et à formaliser le contrôle du travail, provoquant une redéfinition de l'économie du travail universitaire.

Quatre principaux résultats de la thèse peuvent être dégagés, avant de poursuivre sur des propositions de recherches à venir.

Une économie du travail universitaire en transition

Depuis les années 1970 se sont produites trois transformations majeures de l'économie du travail universitaire. Premièrement, la division du travail entre enseignement et recherche s'est considérablement accrue, au point de remettre en question l'idéal du « *teaching-research nexus* ». Le processus de *différenciation fonctionnelle*, qui intervient tout au long des carrières, s'est renforcé avec la multiplication des contrats temporaires monovalents et le développement de la monovalisation au sein de la main d'œuvre permanente. Deuxièmement, l'ampleur des inégalités de condition au sein du groupe professionnel s'est décuplée, à mesure que se sont développés, autour du noyau de l'emploi stable, deux segments de main d'œuvre périphériques : la pré-permanence et l'élite statutaire. Cela traduit un renforcement du processus de *différenciation statutaire*. Troisièmement, en dépit de l'unification des secteurs polytechnique et universitaire en 1992, la mobilité institutionnelle des individus est restée fortement structurée par la hiérarchie symbolique des établissements. Les profits ou les désavantages associés aux changements d'affiliation génèrent des différences interindividuelles significatives qui se traduisent en possibilités de mobilités ascendantes, descendantes ou stables. Ce processus de *différenciation institutionnelle* n'a pas perdu de sa force depuis 1992 et continue d'influencer la construction des trajectoires individuelles.

Le tableau ci-dessous restitue de manière synthétique ces trois transformations de l'économie du travail :

Mode de différenciation	Tendances à l'œuvre
diff. fonctionnelle	Renforcement Prolifération des postes temporaires monovalents et développement de la monovalence chez les permanents
diff. statutaire	Renforcement Croissance de la main d'œuvre pré-permanente et constitution d'une élite statutaire
diff. institutionnelle	Persistance Obstacles durables à certains flux de mobilité entre établissements de niveaux de prestige différents

Tableau 38: Transformations de l'économie du travail universitaire

Ces transformations renvoient à la fois à une codification organisationnelle de principes de différenciation auparavant existants mais informels, et à leur accentuation sous l'effet de

nouveaux dispositifs régulateurs du travail et de l'emploi. Toutes ces évolutions soutiennent la thèse d'une transition de l'économie du travail universitaire vers un modèle qui génère une forte différenciation professionnelle et qui rend possible l'émergence de nouvelles formes de flexibilité fonctionnelle, salariale et contractuelle.

Il y a une quinzaine d'années, D. Farnham (1999) avait suggéré l'émergence d'un nouveau modèle d'emploi universitaire dans les pays industrialisés, basé sur une série de pratiques flexibles :

« change in tenure; non-standard contracts of employment; wider pay differentials; decentralized pay-bargaining; performance-related pay; staff appraisal; and work restructuring, all of which, taken collectively, point the way to the emergence of a 'flexi-university' model of employment, where these conditions exist. » (1999, x, préface)

Le modèle d'emploi « flexi-universitaire » esquissé par D. Farnham constitue davantage un idéal-type qu'une restitution fine des dynamiques exposées dans cette thèse. Il ne rend pas compte de la persistance des négociations sectorielles, ni du caractère problématique et incomplet de l'institutionnalisation de certaines pratiques flexibles, comme la rémunération à la performance ou l'évaluation individuelle. En tant qu'idéal-type, le modèle d'emploi « flexi-universitaire » est commode pour exprimer une tendance vers laquelle se sont dirigées Altham, Buckley, et la plupart des autres universités du Royaume-Uni. En revanche, les analyses de la présente thèse montrent que l'évolution de l'économie du travail universitaire n'est pas réductible à un simple mouvement de flexibilisation des pratiques d'emploi. Elle renvoie également à une formalisation et un renforcement des processus de différenciation des carrières.

L'université, lieu d'un important « travail d'organisation »

Décrire l'évolution de l'économie du travail, c'est aussi décrire la « mise en gestion » du travail et des carrières universitaires. Celle-ci s'est traduite par un encastrement organisationnel accru des trajectoires individuelles et par de nouvelles modalités de contrôle des activités professionnelles des universitaires. Ces évolutions ont nécessité un travail d'un type bien particulier, effectué au sein des services administratifs des établissements mais aussi par certains universitaires. L'expression de « travail d'organisation » (de Terssac 2003) a été mobilisée dans cette thèse pour rendre compte à la fois du caractère incrémental et peu visible de cette action quotidienne et de son pouvoir structurant sur les activités des universitaires.

Le chapitre V montre comment ce travail d'organisation a conduit, au sein des établissements, à une « réinvention » de la carrière académique à travers la redéfinition des règles de mobilité professionnelle, des modalités de division du travail, et des relations d'emploi. Par ce biais, il a eu pour effet d'accroître progressivement la capacité des universités à influencer les processus de différenciation fonctionnelle et statutaire, autrement dit à faire évoluer certaines propriétés de l'économie du travail universitaire. Ainsi, la différenciation fonctionnelle a augmenté sous l'effet de l'intensification du recours à l'emploi temporaire monovalent, de la refonte de la nomenclature des grades et des fonctions et du développement de dispositifs de gestion individualisée du temps de travail académique. De même, la différenciation statutaire s'est accentuée en raison de mesures favorisant l'ouverture des marchés internes, le recours croissant à l'emploi temporaire, et la gestion flexible des salaires et des avantages matériels.

D. Farnham a effleuré cette idée à travers l'expression d'« *academic reengineering* », qui caractérise une tendance où les établissements « seek to 'reengineer' the academic profession by getting it to accept new methods of working, new systems of managerial control and new human resources policies. » (1999, pp.357-358). Toutefois, la transformation de la profession universitaire ne dépend pas uniquement de l'acceptation ou de l'imposition de nouvelles modalités de travail et d'emploi. Si les universités ont de plus en plus de prise sur l'économie du travail, c'est aussi parce que le travail d'organisation qui s'y effectue trouve des conditions suffisantes de légitimité et d'effectivité.

De ce point de vue, la construction d'une nouvelle économie du travail n'a pas été uniquement organisationnelle ; elle a également nécessité un important travail de « mise en politique » au niveau national, de la part de divers acteurs. La question du personnel académique, longtemps restée en marge des préoccupations, est devenue un centre d'attention de premier ordre, comme l'illustre bien l'avalanche de rapports et d'études publiés au cours des années 2000. Les discours normatifs d'experts de la GRH pour l'enseignement supérieur ont fortement marqué ces débats à travers la diffusion d'une formulation des problèmes légitimant une « modernisation » des « ressources humaines » dans les universités. Le ministère en charge de l'enseignement supérieur a commandité des rapports sur la gestion du personnel académique porteurs de préconisations similaires, et l'agence HEFCE a encouragé la « modernisation » des départements de ressources humaines à travers plusieurs vagues de

financements conséquents. Enfin, les syndicats universitaires, pourtant généralement hostiles à la mise en place de dispositifs de gestion et de contrôle, ont eux aussi pu légitimer des outils managériaux, par exemple au nom de la transparence qu'ils sont sensés garantir.

Gérer une profession différenciée, ou différencier pour mieux gérer ?

De plus en plus, le travail d'organisation est effectué par les départements des ressources humaines. L'expansion des prérogatives de cette unité est considérable : dans les années 1970, l'activité des *Personnel Services* se résumait à la tenue des fiches de paie et des dossiers du personnel par quelques employés administratifs. En 2010, au moment de l'enquête, les *Human Resources Departments* comptaient une trentaine d'employés dont une dizaine d'experts en GRH sur des postes de réformateurs et couvraient un vaste éventail de prérogatives. C'est que l'unité s'est progressivement emparée de missions auparavant contrôlées par les universitaires ou par la direction des établissements (le *Director* à Altham, le service de la *Registry* à Buckley), tout en s'attribuant de nouvelles missions.

Ce développement spectaculaire n'aurait pu se faire sans un important travail de légitimation visant à justifier la nécessité de « moderniser » les ressources humaines dans les universités. Principaux porteurs de ces discours, les experts de la GRH pour l'enseignement supérieur, produisent des théorisations du changement qui mettent en avant le rôle « proactif » et « stratégique » de la GRH. Ces théorisations empruntent abondamment à un registre cosmologique (Suddaby et Greenwood 2005) présentant les évolutions affectant l'enseignement supérieur comme inéluctables.

Les discours prescriptifs de ces experts identifient souvent comme défi majeur pour la gestion du personnel académique la diversification de la profession universitaire. Cette diversification est présentée, dans un registre cosmologique, comme un déterminisme morphologique du groupe. En réponse à cela, il est proposé de substituer l'approche traditionnelle d'administration du personnel par une approche « moderne » et « stratégique » basée sur l'individualisation des carrières et facilitant la rencontre entre les attentes de l'employeur et les désirs des employés.

Cette thèse montre que la diversification de la profession universitaire n'est pas un déterminisme morphologique, mais le résultat d'une accentuation des différenciations fonctionnelle, statutaire et institutionnelle, elle-même provoquée ou facilitée par le travail des

départements des ressources humaines. Ainsi, le programme d'action des professionnels de la GRH, supposé répondre à la diversification de la profession universitaire, contribue dans le même temps à la produire. On peut alors s'interroger sur l'ambiguïté du discours modernisateur de la GRH pour l'enseignement supérieur : s'agit-il de manager une profession de plus en plus diversifiée, ou de différencier une profession pour mieux la manager ?

L'irréductible périmètre du contrôle professionnel

Dans les années 1970, les universitaires britanniques apparaissaient aux yeux de leurs contemporains comme les heureux détenteurs d'un niveau d'autonomie exceptionnel, et étaient à ce titre assimilés au modèle du *professional*. À partir des années 1980 toutefois, le développement des dispositifs d'évaluation et de contrôle du travail universitaire a fait surgir une figure bien différente, celle du *knowledge worker*. Depuis, les capacités d'auto-régulation professionnelle des universitaires sont mises en tension, et cette tension débouche sur de nouvelles modalités d'exercice des activités, de jugement des pratiques et de partage des pouvoirs.

Les résultats de cette thèse confirment l'idée d'un maintien du pouvoir professionnel en dépit d'une formalisation des procédures de contrôle et d'évaluation (Freidson 1984). Ils prolongent également les conclusions de travaux récents sur les incidences des instruments politiques dans la recherche : on observe davantage une recomposition de l'autonomie des professionnels que sa dissolution dans des structures organisationnelles (Barrier 2011; Jouvenet 2011). Les analyses du chapitre V montrent en effet que le groupe professionnel a conservé le monopole des opérations de jugement académique et de sélection. Ce monopole garantit ainsi le maintien d'une gestion paritaire des carrières, effectuée par les comités de recrutement et de promotion et, dans une temporalité plus quotidienne, par les directeurs de département.

Toutefois, ce travail de gestion paritaire des carrières s'effectue dans le cadre défini par les politiques de gestion du personnel. Ainsi, lorsque des membres d'une commission paritaire se réunissent, ils doivent suivre un ensemble de prescriptions formelles produites par le service du personnel de l'université. La gestion bureaucratique des carrières, si elle ne substitue pas la gestion paritaire, construit en revanche les cadres dans lesquels elle s'effectue. On constate donc à la fois un maintien de l'« autonomie de l'action » et une

« hétéronomisation du contrôle », conduisant les professionnels à « partager le pouvoir au sein de systèmes d'action plus complexes » (Paradeise 2008, p.296).

Au-delà du groupe professionnel en tant que tel, l'autonomie des individus et des collectifs au travail est, elle aussi, en partie incompressible. Certains individus peuvent disposer d'une autonomie professionnelle considérable, et sans doute jusqu'à présent inédite, en vertu du pouvoir de négociation que leur confèrent certains actifs transférables (volant de publications, projets de recherche financés, etc.). Ils peuvent se conduire en véritables chefs d'entreprise scientifique au sein de départements qui sont prêts à d'importantes concessions devant la menace d'une démission. De même, tel collectif de travail peut, à l'instar du département d'économie de Buckley, disposer d'une autonomie de gestion et de fonctionnement en raison de sa position de force sur divers espaces de compétition (activités rémunératrices, projets de recherche, résultats au RAE, etc.). Ainsi, si le pouvoir d'auto-régulation professionnelle des universitaires, qu'il s'exerce au niveau collectif ou individuel, peut entrer en tension avec certaines prescriptions ou exigences organisationnelles, il est sans doute moins menacé que ne le suggèrent les thèses de la prolétarisation académique. Ses contours sont redéfinis, sa force et sa perte dépendent de nouvelles conditions, et sa répartition obéit à de nouveaux principes, plus souvent formalisés qu'auparavant.

L'avenir du travail universitaire au Royaume-Uni

La transition de l'économie du travail universitaire vers un modèle générateur de fortes différenciations professionnelles, si elle est déjà impressionnante avec le peu de perspective historique dont nous disposons à l'heure actuelle, n'est ni achevée ni en perte de régime. Elle est bel et bien en cours et aucun signe symbolique, aucune manifestation suffisamment importante de mobilisation des universitaires, aucune volonté politique ne laisse entendre que la tendance pourrait s'inverser dans les années qui viennent. Au contraire, l'augmentation en 2012 des droits de scolarité à 9000 £ et la baisse de la part des budgets récurrents dans le financement des établissements sont des indices d'une volonté politique de poursuivre un programme de réformes en partie inspiré du *New Public Management*. Il est en outre question, depuis la publication du *White Paper* de 2011, de mettre en place un cadre institutionnel facilitant l'entrée des formations privées (« *new entrants and other non-traditional providers* ») et leur mise en compétition avec les universités. Cette dernière mesure pourrait

rapprocher davantage l'enseignement supérieur britannique du modèle semi-privatisé des États-Unis, qui fournit à de nombreux auteurs un terrain d'analyse du « capitalisme académique » (Slaughter et Leslie 1997; Rhoades et Slaughter 1997; Slaughter et Rhoades 2004).

Si les tendances décrites dans cette thèse s'accroissent dans les années à venir, on peut s'attendre à ce que d'importantes tensions traversent la profession universitaire et remettent en question certains aspects des activités effectuées par ses membres. Une augmentation durable de la différenciation fonctionnelle pourrait provoquer une dissolution du lien enseignement-recherche, voire un éclatement du groupe professionnel en spécialités. Une différenciation statutaire plus importante pourrait se traduire par une raréfaction de l'emploi stable et une polarisation des individus entre travailleurs précaires et chercheurs-entrepreneurs autonomes, et ainsi mener au modèle du « vedettariat », où le nombre de postulants augmente de pair avec l'augmentation des revenus des « vedettes » (Marsden 2012, p.455), rapprochant l'économie du travail universitaire de celle du monde des arts ou de la compétition sportive. Enfin, si le processus de différenciation institutionnelle venait à s'amplifier, il pourrait s'accompagner de la constitution d'espaces de carrières déconnectés et d'une stratification du groupe professionnel en plusieurs sous-groupes hiérarchisés.

Il est cependant difficile d'anticiper les attitudes au travail des générations d'universitaires à venir, ni leurs conduites individuelles et collectives face au réseau d'incitations et de contraintes de l'économie du travail dans laquelle ils seront plongés. De même, si ce travail a mis en évidence l'efficacité limitée de l'action contestataire des syndicats universitaires, rien n'empêche *a priori* l'émergence de mobilisations politiques de plus large envergure dans le futur. Parce que les politiques publiques et les réformes qui en découlent n'ont d'existence que dans la mesure où elles sont adoptées, résistées, contournées, ou ignorées dans les pratiques concrètes des acteurs, leurs incidences sur l'économie du travail demeurent incertaines.

L'avenir dira si, comme le prédisent certains auteurs, la profession universitaire se fondra en une masse prolétarienne de *knowledge workers* dépossédés du contrôle de leur propre marché du travail, des activités constitutives de leur métier, et de l'organisation des tâches quotidiennes ; ou au contraire si la profession dans son ensemble (ou du moins des segments dominants en son sein) continuera à conserver une certaine capacité de contrôle professionnel.

La question du degré de contrôle, par les praticiens, de l'économie du travail renvoie à des questions de recherche plus générales sur les rapports changeants entre professions et organisations.

Le contrôle professionnel comme capacité à définir l'économie du travail

L'étude du travail dans des sphères particulières du monde social (par exemple la science, les arts ou la politique) a un intérêt qui dépasse la seule connaissance du monde en question. Dans ces espaces, le travail apparaît comme « un magnifique révélateur aussi bien des nouvelles normes managériales à l'œuvre dans les grandes organisations modernes que des effets potentiels de ces normes sur les individus et sur les collectifs. » (Buscatto 2012, p.803) Parce que certains phénomènes sociaux s'y produisent avec éclat, le « tout petit monde » (pour reprendre la formule du fameux roman de David Lodge) de l'université constitue un bon laboratoire pour l'analyse des transformations contemporaines du travail en général : individualisation des carrières, progression des logiques marchandes de régulation, érosion du salariat et fragilisation des statuts, pluralisation des formes d'emploi et des modes d'exercice du travail, encastrément d'un groupe professionnel dans une organisation, enjeux du *New Public Management*, diffusion et effets de la mesure du travail, etc. Si cette thèse apporte un éclairage sur tous ces aspects, elle contribue spécialement aux réflexions sur l'évolution des rapports entre profession et organisation en offrant un principe de lecture fondé sur l'idée d'économie du travail.

La sociologie éclaire depuis longtemps les multiples modalités de coexistence de ces deux principes d'organisation sociale du travail : K. Marx (1965) a dénoncé la menace que les modes d'organisation industriels représentaient pour les corps de métiers, T. H. Marshall (1939) a décrit l'hybridation entre professions et organisations comme la condition nouvelle du professionnalisme dans les sociétés contemporaines, et E. Hughes (1960, p.61) a suggéré que les professionnels insérés dans des organisations compliquées et bureaucratiques bénéficiaient paradoxalement d'une plus grande liberté dans leurs pratiques. Les travaux plus récents éclairent ces deux versants de l'organisation : fonction intégrative du travail (Lallement 2007, p.31), elle est aussi menace de dislocation des collectifs ou d'érosion des solidarités professionnelles (Sennett 2000; De Gaulejac 2005). Ce constat ouvre sur un questionnement visant à comprendre dans quelles conditions la montée en puissance de

l'organisation engendre une érosion du contrôle professionnel ou, alternativement, fait advenir un nouveau type de professionnalisme (Evetts 2006).

Cette thèse fait le lien entre deux processus : l'encastrement organisationnel d'une profession et la redéfinition de l'économie du travail. Elle permet d'interpréter le sens d'un double mouvement : la définition de l'économie du travail engage de plus en plus d'acteurs organisationnels et échappe ainsi en partie aux professionnels praticiens, et pourtant ceux-ci conservent une certaine capacité de contrôle de leurs activités productives et de leur marché du travail. L'étude de la différenciation au sein du groupe professionnel permet d'expliquer cette apparente contradiction : certaines fractions du groupe sont davantage exposées à des règles d'organisation ou d'allocation du travail qui limitent leur autonomie (notamment les praticiens employés sur contrats temporaires), tandis que d'autres trouvent dans la nouvelle économie du travail des ressources qui leur permettent d'asseoir ou d'accroître leur pouvoir professionnel.

L'action de l'organisation apparaît alors non pas comme une force qui sape systématiquement le pouvoir professionnel ni comme une source de régénérescence du professionnalisme, mais plutôt comme une composante du processus de redéfinition de l'économie du travail. Avec l'influence croissante de l'organisation, ce processus devient plus formalisé (en raison de l'essor des procédures qui supplantent des modes de régulation collégiale informelle) et en même temps plus complexe.

En définitive, cette thèse invite à réinterroger le concept de contrôle professionnel en le considérant non pas uniquement comme contrôle de la réalisation, de la division et de l'évaluation des tâches, mais également comme capacité à définir l'économie du travail dans laquelle ces tâches sont effectuées. On perçoit alors comment une approche en termes d'économie du travail conduit à envisager la question de l'évolution du contrôle professionnel dans les bureaucraties professionnelles (Mintzberg 1982) marquées par une montée des modalités de gestion. La question à traiter devient : dans quelle mesure les professionnels praticiens contrôlent-ils le processus de définition de l'économie du travail dans laquelle ils sont plongés ? Il faut sans doute imaginer toute une gamme de situations allant d'un modèle de la « providence », où la bureaucratie professionnelle procure une sécurité économique à un groupe professionnel qui garde le monopole du contrôle sur ses activités productives et son

marché du travail, et un modèle de « domination managériale », où les services fonctionnels de l'organisation définissent intégralement l'économie du travail des praticiens.

La mesure dans laquelle les individus assujettis à une économie du travail participent à sa définition est une question dont l'envergure dépasse la seule sphère du travail. La section qui suit présente quelques possibilités de transposition d'une approche en termes d'économie du travail à d'autres domaines du monde social.

L'approche en termes d'économie du travail : perspectives d'application

La notion d'économie du travail permet d'intégrer dans une même analyse les processus d'allocation sur le marché de l'emploi, d'organisation du travail et de régulation de l'emploi, et constitue en cela une tentative de renversement de la tendance au morcellement des objets dans l'étude sociologique du travail. Elle se base sur une méthode articulant l'entretien biographique, l'analyse de séquences et le dépouillement de sources écrites historiques ou contemporaines. Le champ d'application de cette démarche est difficile à identifier *a priori*. Néanmoins, on peut dégager des pistes en fonction des problématiques que l'on peut rencontrer sur d'autres terrains d'investigation : d'autres systèmes d'enseignement supérieur, d'autres milieux professionnels, et enfin d'autres domaines du monde social.

Si les analyses de cette thèse privilégient les angles de la différenciation fonctionnelle, statutaire et symbolique, c'est que ces derniers se révèlent être les plus structurants dans la vie académique britannique. S'il fallait envisager de transposer cette approche pour l'étude d'un autre système d'enseignement supérieur, il faudrait bien évidemment poser la question de la prégnance de ces trois modes de différenciation par rapport à d'autres principes. On sait en effet que la profession universitaire présente des caractéristiques très variables selon le contexte national dans lequel elle s'est historiquement développée (Musselin 2005; Altbach 1996). On peut donc s'attendre à ce que d'autres principes forts de différenciation des carrières prévalent dans d'autres pays : la différenciation géographique ou territoriale (on peut penser à l'Italie ou à la Russie par exemple), la différenciation disciplinaire (par exemple dans des contextes où les réorientations disciplinaires dans les trajectoires individuelles sont fréquentes) ou même, si l'on suit la piste proposée par A. Abbott (1988a, pp.122-124), la différenciation par clients (notamment dans les pays où les étudiants jouent le rôle de clients, ou dans des systèmes d'enseignement supérieur fortement privatisés, comme le Portugal). La

démarche en termes d'économie du travail ne présuppose donc pas l'existence inconditionnelle de certains modes de différenciation des carrières ; elle permet justement d'identifier les processus de différenciation propres à chaque cas étudié.

Au-delà du monde universitaire, l'approche en termes d'économie du travail pourrait présenter un intérêt pour l'étude d'autres univers professionnels. Si certains espaces, comme la sphère des arts ou le monde médical, ont fait l'objet d'analyses articulant les différentes dimensions de l'économie du travail (distribution des emplois, organisation du travail, régulation statutaire), de nombreux milieux professionnels restent étudiés sous le seul angle du marché du travail (E. Reynaud et Reynaud 1996), ou sous celui de la division et de la répartition des tâches (Strauss et al. 1992). Par exemple, les nombreux travaux sur la profession d'ingénieur en France ont très bien décrit son histoire sociale, mais laissent ouvertes de nombreuses questions : quels sont les principes prépondérants de différenciation des carrières, et comment se fabriquent les différences interindividuelles selon ces principes ? Quels sont les modes d'articulation du marché du travail, de l'organisation des tâches et de la régulation de l'emploi, et vers quel modèle évoluent-ils ? Quelles sont les parties prenantes du processus de redéfinition de l'économie du travail ingénieurial ? Quelle est la part de participation du groupe professionnel à ce processus ? De nouvelles études empiriques articulant données de carrière, entretiens biographiques et analyse de sources écrites permettraient sans doute de traiter de concert ces questions.

Mais là où la transposition de la démarche analytique et méthodologique de cette thèse pourrait se révéler la plus féconde est l'étude d'autres espaces socio-économiques. L'exemple du logement est particulièrement parlant. Les analogies entre marché du travail et marché du logement dégagent des pistes encore largement sous-exploitées par la littérature sociologique : les régulations de ces deux espaces économiques sont à la fois d'une grande similarité et empiriquement très connectées. Une enquête sur les pratiques de mobilité résidentielle bénéficierait certainement d'une approche en termes d'« économie du logement », propre à identifier les différents processus de différenciation sociale des trajectoires résidentielles, mais aussi les forces en présence dans le processus de redéfinition de l'économie du logement. La santé ou les services sociaux sont également des espaces mettant en scène divers modes de différenciation des trajectoires individuelles.

Ces espaces sont, comme la sphère du travail, affectés par une tendance séculaire d'individualisation des sociétés et d'encastrement des parcours individuels dans des organisations ou des systèmes bureaucratiques d'État. Travailleurs, patients, locataires, demandeurs d'emploi ou bénéficiaires d'aides sociales sont exposés à divers degrés d'injonction biographique de la part d'organismes publics ou privés (Astier et Duvoux 2006). Cette thèse a montré que la différenciation des carrières universitaires britanniques s'était à la fois formalisée et accentuée. On peut se demander s'il ne s'agit pas de la manifestation d'un phénomène plus général : la convergence des espaces socio-économiques vers un modèle où l'encastrement organisationnel des trajectoires individuelles s'accompagne d'un renforcement de la différenciation sociale. Si cette convergence s'avère, le suivi individualisé des parcours, loin de compenser la montée des inégalités et de la flexibilité dans les processus biographiques, en serait plutôt une cause. Les conséquences paradoxales de l'encastrement organisationnel des parcours individuels dans divers espaces sociaux ne sont pas seulement une source inépuisable de questionnements pour la recherche en sciences sociales ; elles constituent également un enjeu politique majeur.

Bibliographie

- Abbott, A. 1988. *The system of professions: An essay on the division of expert labor*. Chicago: University of Chicago Press.
- . 1995. « Sequence analysis: New methods for old ideas » *Annual Review of Sociology* 21: 93–113.
- . 1997. « On the concept of turning point ». *Comparative Social Research* 16: 85–106.
- . 2001. *Time matters: on theory and method*. University of Chicago press.
- Abbott, A., et A. Hrycak. 1990. « Measuring resemblance in sequence data: An optimal matching analysis of musicians' careers ». *American journal of sociology* 96 (1): 144–185.
- Abbott, A., et A. Tsay. 2000. « Sequence Analysis and Optimal Matching Methods in Sociology Review and Prospect ». *Sociological Methods & Research* 29 (1): 3–33.
- Adcroft, A. P., et R. Willis. 2006. « Post-modernism, deprofessionalisation and commodification: the outcomes of performance measurement in higher education ». *The Journal of Finance and Management in the Public Services* 6 (1): 43–57.
- Allison, P. D., J. S. Long, et T. K. Krauze. 1982. « Cumulative advantage and inequality in science ». *American Sociological Review* 47 (5): 615–625.
- Allison, P. D., et J. A. Stewart. 1974. « Productivity differences among scientists: Evidence for accumulative advantage ». *American sociological review* 39 (4): 596–606.
- Altbach, P. G. 1996. *The International Academic Profession: Portraits of Fourteen Countries. Special Report*. Princeton, NJ: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- . 2003. *The decline of the guru: the academic profession in the third world*. Palgrave Macmillan.
- Altbach, P. G., et Boston College Center for International Higher Education. 2000. *The changing academic workplace: Comparative perspectives*. Chestnut Hill: Boston College Center for International Higher Education.
- Althauser, R. P., et A. L. Kalleberg. 1981. « Firms, occupations, and the structure of labor markets: A conceptual analysis ». In I. Berg (Ed.) *Sociological perspectives on labor markets*, 119–149, NY: Academic Press.
- Anxo, D., et C. Erhel. 2008. « Irréversibilité du temps, réversibilité des choix? » *Revue française de socio-économie* (1): 199–219.
- Arborio, A-M. 1995. « Quand le “sale boulot” fait le métier: les aides-soignantes dans le monde professionnalisé de l'hôpital ». *Sciences sociales et santé* 13 (3): 93–126.
- Archer, W. 2005. « Mission Critical? Modernising Human Resource Management in Higher Education ». Oxford: Higher Education Policy Institute.
- Armytage, W. H. 1955. *Civic universities*. Ayer Company Publishers.
- Astier, I., et N. Duvoux. 2006. *La société biographique: une injonction à vivre dignement*. Paris: L'Harmattan.
- AUT. 2005. « The rise of teaching-only academics: changes in the employment of UK academic staff ». AUT.

- Backouche, I., O. Godechot, et D. Naudier. 2009. « Un plafond à caissons ■ : les femmes à l'EHESS ». *Sociologie du Travail* 51 (2): 253–274.
- Barley, S. R. 1989. « Careers, identities, and institutions: the legacy of the Chicago School of Sociology ». In M. B. Arthur, D. T. Hall, et B. S. Lawrence (Eds.) *Handbook of career theory* 41–65. Cambridge: Cambridge University Press.
- Baron, J. N., F. R. Dobbin, et P. D. Jennings. 1986. « War and peace: The evolution of modern personnel administration in US industry ». *American journal of Sociology* 92 (2): 350–383.
- Baron, J. N., P. D. Jennings, et F. R. Dobbin. 1988. « Mission control? The development of personnel systems in US industry ». *American Sociological Review* 53 (4): 497–514.
- Barrier, J. 2011. « La science en projets: financements sur projet, autonomie professionnelle et transformations du travail des chercheurs académiques ». *Sociologie du travail* 53 (4): 515-536.
- Barthe, Y. 2006. *Le pouvoir d'indécision: la mise en politique des déchets nucléaires*. Paris: Economica.
- Beaud, S., et P. Guimard. 2011. *Traîtres à la nation? Un autre regard sur la grève des footballeurs français en Afrique du Sud*. Paris: La Découverte.
- Becher, T., et P. Trowler. 1989. *Academic tribes and territories: Intellectual inquiry and the cultures of disciplines*. Buckingham: Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- Becker, H. S. 1952. « The career of the Chicago public schoolteacher ». *American Journal of Sociology* 57 (5): 470–477.
- . 1960. « Notes on the concept of commitment ». *American journal of Sociology* 66 (1): 32-40.
- . 1985. *Outsiders: études de sociologie de la déviance*. A.-M. Métaillé.
- . 1997. *Outsiders: Studies in the sociology of deviance*. Free Press.
- . 2006. « Notes sur le concept d'engagement ». *Revue Tracés* 11 (1): 177–192.
- . 2011. « Quand les chercheurs n'osent plus chercher ». *Le Monde Diplomatique*, mars.
- Becquet, V., et C. Musselin. 2004. « Variations autour du travail des universitaires ». Convention MENRT.
- Beffa, J. L., R. Boyer, et J.-P. Touffut. 1999. « Les relations salariales en France: Etat, entreprises, marchés financiers ». *Notes de la fondation Saint-Simon* (107).
- Bekhradnia, B., et T. Sastry. 2005. « Migration of academic staff to and from the UK: An analysis of HESA data ». *Higher Education Policy Institute report*, Oxford: HEPI.
- Benjamin, B. A., et J. M. Podolny. 1999. « Status, quality, and social order in the California wine industry ». *Administrative Science Quarterly* 44 (3): 563–589.
- Benveniste, C. 1987. « Les négociations salariales: de la convention collective à l'accord d'entreprise ». *Economie et statistique* 199 (1): 19–23.
- Bereni, L., C. Marry, S. Pochic, et A. Revillard. 2011. « Le plafond de verre dans les ministères ■ : regards croisés de la sociologie du travail et de la science politique ». *Politiques et management public* 28 (2): 139-155.
- Berger, P., et T. Luckmann. 1966. *The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge*. London: Penguin Books.
- Bertrams, K. 2006. *Universités & entreprises: milieux académiques et industriels en Belgique, 1880-1970*. Bruxelles: Le Cri édition.
- Bessin, M., C. Bidart, et M. Grossetti. 2010. *Bifurcations: Les sciences sociales face aux*

- ruptures et à l'événement*. Coll. « Recherches », Paris: La Découverte.
- Bett, M. 1999. « Independent Review of Higher Education Pay and Conditions: Report of a Committee ». Stationery Office.
- Bevan, G., et C. Hood. 2006. « What's measured is what matters: targets and gaming in the English public health care system ». *Public administration* 84 (3): 517–538.
- Bezes, P. 2005. « Rationalisation salariale dans l'administration française: un instrument indiscret ». In P. Lascombes et P. Le Galès (Eds.) *Gouverner par les instruments*, 71–122. Paris: Presses de Sciences Po.
- . 2012. « État, experts et savoirs néo-managériaux: Les producteurs et diffuseurs du New Public Management en France depuis les années 1970 ». *Actes de la recherche en sciences sociales* 3 (193): 16–37.
- Bezes, P., D. Demazière, T. Le Bianic, C. Paradeise, R. Normand, D. Benamouzig, F. Pierru, et J. Evetts. 2011. « “New Public Management” et professions dans l'État: au-delà des oppositions, quelles recompositions? » *Sociologie du travail* 53 (3): 293–348.
- Bezes, P., et O. Join-Lambert. 2010. « Comment se font les administrations: analyser des activités administratives constituantes ». *Sociologie du travail* 52 (2): 133–150.
- Bidet, A., M. Boutet, T. Le Bianic, O. Minh Fleury, C. Palazzo, G. Rot, et F. Vatin. 2003. « Le sens de la mesure ». *Terrains & travaux* n° 4 (1): 207–214.
- Bidet, A., et F. Vatin. 2009. « Mesure et acteur au travail ». In P. Steiner et F. Vatin (Eds.) *Traité de sociologie économique*, 689-726. Paris: Presses universitaires de France.
- Biland, E. 2009. « « ■ Moderniser les ressources humaines ■ » dans une petite ville française ■ : appropriations et contournements des normes juridiques et gestionnaires ». *Pyramides. Revue du Centre d'études et de recherches en administration publique* 17 (1): 15–34.
- Blanchard, P. 2010. « Analyse séquentielle et carrières militantes » document de travail, Institut d'études politiques et internationales.
- Blaxter, L., C. Hughes, et M. Tight. 1998. « Writing on academic careers ». *Studies in Higher Education* 23 (3): 281–295.
- Boltanski, L. 1973. « L'espace positionnel. Multiplicité des positions institutionnelles et habitus de classe ». *Revue française de sociologie* 14 (1): 3–26.
- . 1982. *Les cadres: la formation d'un groupe social*. Paris: Editions de Minuit.
- . 2008. *Rendre la réalité inacceptable*. Paris: Demopolis.
- Boni-Le Goff, I. 2010. « Pratiques et identités professionnelles dans le conseil en management en France ■ : entre ethos du service au client et pression du “up or out” ». *SociologieS* [revue électronique].
- Bouffartigue, P. 2001. « Temps et nouvelles formes de subordination salariale ». *Congrès Marx International III “Le Capital et l'Humanité aujourd'hui”*, Université de Paris-X Nanterre-Sorbonne.
- Bourdieu, P. 1975. « La spécificité du champ scientifique et les conditions sociales du progrès de la raison ». *Sociologie et sociétés* 7 (1): 91–118.
- . 1976. « Le champ scientifique ». *Actes de la recherche en sciences sociales* 2 (2): 88–104.
- . 1984. *Homo academicus*. Paris: Editions de Minuit.
- . 1986. « L'illusion biographique ». *Actes de la recherche en sciences sociales* 62 (1): 69–72.
- . 1993. *La misère du monde*. Paris: Seuil.
- . 1997. *Les usages sociaux de la science: pour une sociologie clinique du champ*

- scientifique*. Coll. « Sciences en questions », Inra Editions.
- Bourdieu, P., et M. de Saint Martin. 1975. « Les catégories de l'entendement professoral ». *Actes de la recherche en sciences sociales* 1 (3): 68–93.
- Boussard, V. 2009. « Les consultants au coeur des interdépendances de l'espace de la gestion ». *Cahiers internationaux de sociologie* 126 (1): 99–113.
- . 2013. « Travail d'organisation gestionnaire des cadres et mutation des entreprises publiques ». *La nouvelle revue du travail* (2) [revue électronique].
- Boyer, E. L. 1990. *Scholarship Reconsidered: Priorities of the Professoriate*. Menlo Park, Calif: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- Boyer, R. 1986. *La flexibilité du travail en Europe. Une comparaison européenne entre 7 États membres entre 1973 et 1985*. Paris: La Découverte.
- Boyer, R., et M. Freyssenet. 2000. *Les modèles productifs*. Paris: La Découverte.
- Brennan, J., W. Locke, et R. Naidoo. 2007. « United Kingdom: An increasingly differentiated profession ». In W. Locke et U. Teichler (Eds.) *The Changing Conditions for Academic Work and Career in Selected Countries*, Kassel, Germany: International Centre for Higher Education Research.
- Bright, D., B. Williamson, D. Warner, et E. Crosthwaite. 1995. « Managing and rewarding performance ». In Warner, D. et Crosthwaite, E. (Eds.) *Human Resource Management in Higher and Further Education*, Buckingham: Society for Research into Higher Education/Open University Press.
- Brockett, J. 2008. « UK universities need HR's help to compete globally ». *People Management*.
- Bryson, C. 2004. « What about the workers? The expansion of higher education and the transformation of academic work ». *Industrial Relations Journal* 35 (1): 38–57.
- Bucher, R., et A. Strauss. 1961. « Professions in process ». *American journal of sociology* 66 (4): 325–334.
- Buisson-Fenet, H. 2009. « De la politique des personnels à la gestion des ressources humaines ? L'Etat patron et l'Education Nationale, entre idéal managérial et autonomie professionnelle ». In *Session thématique n°29, « Pour une analyse des politiques publiques de l'éducation »*, 10ème Congrès de l'AFSP, Grenoble.
- Buono, C. 2007. *Félicitations du jury*. Paris: Les clandestins.
- Burgess, T. F. 1996. « Planning the academic's workload: different approaches to allocating work to university academics ». *Higher education* 32 (1): 63–75.
- Buscatto, M. 2012. « Travail artistique ». In A. Bevort, A. Jobert, M. Lallement, et A. Mias (Eds.) *Dictionnaire du travail*. Quadrige Dicos Poche. Paris: Presses universitaires de France.
- Camerati, F. 2009. « Des incidences du RAE en Grande-Bretagne sur le pilotage de la recherche ». In *Session thématique n°24, Les politiques de recherche : entre traditions nationales et tournant néo-managérial ?* 10ème Congrès de l'AFSP, Grenoble.
- Carmichael, H. L. 1988. « Incentives in academics: why is there tenure? » *The Journal of Political Economy* 96 (3): 453–472.
- Castel, R. 1995. *Les métamorphoses de la question sociale: une chronique du salariat*. Paris: Fayard.
- . 2009. *La montée des incertitudes. Travail, protection, statut des individus*. Paris: Seuil.
- Centre d'étude des revenus et des coûts. 1993. *Les enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur: revenus professionnels et conditions d'activité*. Paris: La Documentation

- française.
- Chamboredon, H., F. Pavis, M. Surdez, et L. Willemez. 1994. « S'imposer aux imposants. A propos de quelques obstacles rencontrés par des sociologues débutants dans la pratique et l'usage de l'entretien ». *Genèses* 16 (1): 114–132.
- Champy, F. 2011. *Nouvelle théorie sociologique des professions*. Paris: Presses universitaires de France.
- Charle, C. 1994. *La République des universitaires, 1870-1940*. Paris: Seuil.
- . 2007. « Faut-il coter les facultés européennes? » *Le Monde Diplomatique*, septembre, p. 8.
- Charle, C., et C. Soulié. 2008. *Les ravages de la « modernisation » universitaire*. Coll. « La politique au scalpel », Paris: Syllepse.
- Charle, C., et J. Verger. 1994. *Histoire des universités*. Coll « Que sais-je? », Paris: Presses universitaires de France.
- Chatelain-Ponroy, S., S. Mignot-Gérard, C. Musselin, et S. Sponem. 2012. « La gouvernance des universités françaises. Pouvoir, évaluation et identité ». Rapport.
- Chiapello, E., et P. Gilbert. 2009. « La gestion comme technologie économique ». In P. Steiner et F. Vatin (Eds). *Traité de sociologie économique*, 325-366. Paris: Presses universitaires de France.
- Chubin, D. E., A. L. Porter, et M. E. Boeckmann. 1981. « Career patterns of scientists: A case for complementary data ». *American Sociological Review* 46 (4): 488–496.
- Clark, B. R. 1966. « Faculty Organization and Authority ». In H. M. Vollmer et D. L. Mills (Eds.) *Professionalization*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- . 1983. *The higher education system. Academic organization in cross-national perspective*. Berkeley: University of California Press.
- . 1987a. *The Academic Life. Small Worlds, Different Worlds. A Carnegie Foundation Special Report*. Princeton University Press.
- . 1987b. *The academic profession: National, disciplinary, and institutional settings*. University of California Press.
- . 1998. *Creating Entrepreneurial Universities: Organizational Pathways of Transformation*. New York: Pergamon Press.
- Coate, K., R. Barnett, et G. Williams. 2001. « Relationships between teaching and research in higher education in England ». *Higher Education Quarterly* 55 (2): 158–174.
- Colombi, D., et S. Paye. à paraître. « Synchronising sequences: An analytic approach to explore relationships between events and temporal patterns ». In P. Blanchard, F. Bühlmann, et J-A. Gauthier (Eds.) *Sequence Analysis : Theory, Method and Applications*. London: Springer.
- . 2012. « Synchronising sequence data according to idiosyncratic events: a method to explore relationships between events and temporal structures ». *Lausanne Conference on Sequence Analysis*, Lausanne.
- Corbyn, Z. 2009. « Poachers eye rich pickings amid the RAE's pockets of excellence ». *Times Higher Education Supplement*, 12 février 2009.
- Courgeau, D., et E. Lelièvre. 1989. *Analyse démographique des biographies*. Paris: Editions de l'INED.
- Court, S. 1996. « The use of time by academic and related staff ». *Higher Education Quarterly* 50(4): 237–260.
- . 1998. « Academic Tenure and Employment in the UK ». *Sociological Perspectives* 41 (4): 767–774.

- Cousin, O. 2007. « La construction des inégalités hommes–femmes dans l’entreprise. Une analyse de cas dans la métallurgie ». *Sociologie du travail* 49 (2): 195–219.
- Cradden, C. 1998. « “Old” university academic staff salary movement since 1949 ». *Higher Education Quarterly* 52 (4): 394–412.
- Crane, D. 1970. « The academic marketplace revisited: A study of faculty mobility using the Cartter ratings ». *American journal of Sociology* 75 (6): 953–964.
- Crozier, M. 1970. « L’université comme organisation ». *Cahier de l’Aupelf*.
- Dany, F., S. Louvel, et A. Valette. 2011. « Academic careers: The limits of the ‘boundaryless approach’ and the power of promotion scripts ». *Human Relations* 64 (7): 971–996.
- David, P. A. 1985. « Clio and the Economics of QWERTY ». *American Economic Review* 75 (2): 332–337.
- Daxner, M. 1997. « Teaching and Research: What Balance for the Universities of the Twenty-First Century? ». *Higher Education in Europe* 22 (1): 43–49.
- De Boer, H. F., J. Enders, et L. Leisyte. 2007. « Public sector reform in Dutch higher education: The organizational transformation of the university ». *Public Administration* 85 (1): 27–46.
- De Coninck, F., et F. Godard. 1990. « L’approche biographique à l’épreuve de l’interprétation: les formes temporelles de la causalité ». *Revue française de sociologie* 31 (1): 23–53.
- De Gaulejac, V. 2005. *La société malade de la gestion: idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*. Paris: Seuil.
- De Groot, J. 1997. « After the ivory tower: gender, commodification and the “academic” ». *Feminist Review* 55: 130–142.
- De Terssac, G. 2003. « Travail d’organisation et travail de régulation ». In G. de Terssac (Ed.) *La théorie de la régulation sociale de J.-D. Reynaud : débats et prolongements*, 121–134. Coll. « Recherches », Paris: La Découverte.
- De Weert, E. 2009. « The Organised Contradictions of Teaching and Research: Reshaping the Academic Profession ». In J. Enders, et E. de Weert (Eds.) *The Changing Face of Academic Life: Analytical and Comparative Perspectives*, 134–156. London: Palgrave Macmillan.
- Dearing, R. 1997. « The National Committee of Enquiry into Higher Education (The Dearing Report) ».
- Debackere, K., et M. A. Rappa. 1995. « Scientists at major and minor universities: mobility along the prestige continuum ». *Research policy* 24 (1): 137–150.
- Deem, R. 2004. « The Knowledge worker, the manager-academic and the contemporary UK university: New and old forms of public management? ». *Financial Accountability & Management* 20 (2): 107–128.
- Deer, C. 2003. « Higher education in England and France since the 1980s ». *Perspectives: Policy & Practice in Higher Education* 7 (3): 88–90.
- . 2004. « Tony Blair choisit le marché: L’enseignement supérieur dans la compétition mondiale ». *Sociétal* (44): 76–80.
- Demazière, D. 2007. « Quelles temporalités travaillent les entretiens biographiques retrospectifs? ». *BMS. Bulletin de méthodologie sociologique* (93): 5–27.
- . 2008. « L’entretien biographique comme interaction négociations, contre-interprétations, ajustements de sens ». *Langage et société* (1): 15–35.
- Department for Business, Innovation and Skills. 2011. « Higher education: Students at the heart of the system ». White Paper, Londres.

- Desrosières, A., et S. Kott. 2005. « Quantifier ». *Genèses* 58 (1): 2–3.
- DG Research & Innovation. 2011. « Innovation Union competitiveness report ». Luxembourg: Commission Européenne.
- Dietz, J. S., I. Chompalov, B. Bozeman, E. Lane, et J. Park. 2000. « Using the curriculum vita to study the career paths of scientists and engineers: An exploratory assessment ». *Scientometrics* 49 (3): 419–442.
- DiMaggio, P. J., et W. W. Powell. 1983. « The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields ». *American sociological review* 48 (2): 147-160.
- Dobbin, F., J. R. Sutton, J. W. Meyer, et R. Scott. 1993. « Equal opportunity law and the construction of internal labor markets ». *American Journal of Sociology* 99 (2): 396–427.
- Doeringer, P. B., et M. J. Piore. 1971. *Internal labor markets and manpower analysis*. ME Sharpe Inc.
- Duberley, J., L. Cohen, et M. Mallon. 2006. « Constructing scientific careers: Change, continuity and context ». *Organization Studies* 27 (8): 1131–1151.
- Durkheim, E. 1893. *De la division du travail social*. Les classiques des sciences sociales. Université du Québec à Chicoutimi.
- El-Khawas, E. 1996. « One professoriate, or many? » *Tertiary Education and Management* 2 (2): 146–152.
- Enders, J. 1999. « Crisis? What crisis? The academic professions in the “knowledge” society ». *Higher Education* 38 (1): 71–81.
- . 2001. *Academic staff in Europe: Changing contexts and conditions*. Praeger Pub Text.
- Enders, J., et E. de Weert. 2009. *The changing face of academic life: Analytical and comparative perspectives*. London: Palgrave Macmillan.
- Enders, J., et C. Musselin. 2008. « Back to the future? The academic professions in the 21st century ». In Centre for Educational Research and Information (Ed.) *Higher education to 2030*, 125–150. Paris: OCDE.
- Espeland, W. N., et M. Sauder. 2007. « Rankings and Reactivity: How Public Measures Recreate Social Worlds ». *American Journal of Sociology* 113 (1): 1–40.
- Espeland, W., et M. Stevens. 1998. « Commensuration as a social process ». *Annual review of sociology* 24: 313–343.
- Evetts, J. 2006. « Short Note: The Sociology of Professional Groups New Directions ». *Current sociology* 54 (1): 133–143.
- Eymard-Duvernay, F. 1989. « Conventions de qualité et formes de coordination ». *Revue économique* 40 (2): 329–359.
- Eymard-Duvernay, F., et E. Marchal. 1997. *Façons de recruter: le jugement des compétences sur le marché du travail*. Paris: Editions Métailié.
- Eyraud, F., D. Marsden, et J. J. Silvestre. 1990. « Occupational and internal labour markets in Britain and France ». *International Labour Review* 129 (4): 501-517.
- Fanghanel, J. 2011. *Being an academic: The realities of practice in a changing world*. London: Routledge.
- Farnham, D. 1999. *Managing Academic Staff in Changing University Systems: International Trends and Comparisons*. London: Open University Press.
- Faulkner, R., et H. S. Becker. 2008. « Studying something you are part of: the view from the bandstand ». *Ethnologie française* 38 (1): 15–21.

- Faure, S., M. Millet, et C. Soulié. 2005. « Enquête exploratoire sur le travail des enseignants chercheurs. Vers un bouleversement de la table des valeurs académiques? »
- Favereau, O. 1989. « Marchés internes, marchés externes ». *Revue économique* 40 (2): 273–328.
- Felouzis, G. 2003. « Les effets d'établissement à l'université: de nouvelles inégalités ». In G. Felouzis (Ed.) *Les mutations actuelles de l'Université*, 211-225. Paris: Presses Universitaires de France.
- Ferlie, E., C. Musselin, et G. Andresani. 2008. « The steering of higher education systems: a public management perspective ». *Higher Education* 56 (3): 325–348.
- Fernández-Zubieta, A. 2008. « Mobility of human resources in the UK R&D system. Tracing the impact of researchers mobility on productivity through CVS analysis ». In *PRIME Indicators Conference*.
- Finland, M. 1964. « The training of the physician ». *New England Journal of Medicine* 271 (21): 1099–1112.
- Finnegan, D.E. 1993. « Segmentation in the academic labor market: Hiring cohorts in comprehensive universities ». *Journal of Higher Education* 64 (6): 621–656.
- Fombonne, J. 2001. *Personnel et DRH: l'affirmation de la fonction personnel dans les entreprises, France, 1830-1990*. Paris: Vuibert.
- Fourcade, M. 2007. « Theories of markets and theories of society ». *American Behavioral Scientist* 50 (8): 1015–1034.
- Fournier, M., Y. Gingras, et C. Mathurin. 1988. « L'évaluation par les pairs et la définition légitime de la recherche ». *Actes de la recherche en sciences sociales* 74 (1): 47–54.
- François, P. 2008. *Sociologie des marchés*. Coll. « U Sociologie ». Paris: Armand Colin.
- François, P., et C. Musselin. 2011. « Do organization of work and labor markets fit together? » *Working paper*, Paris: CSO.
- Freidson, E. 1984. « The changing nature of professional control ». *Annual review of sociology* 10: 1–20.
- . 1994. *Professionalism reborn: Theory, prophecy, and policy*. Chicago: University of Chicago Press.
- Friedberg, E., et C. Musselin. 1989. « L'université des professeurs ». *Sociologie du travail* 31 (4): 455–476.
- Fulton, O. 1996. « The academic profession in England on the eve of structural reform ». In P. G. Altbach (Ed.). *The international academic profession: Portraits of Fourteen Countries*. 391–437. Princeton, NJ: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- Furedi, F. 2002. « The bureaucratization of the British university ». In D Hayes, R Wynyard (Ed.). *The McDonaldization of higher education*, 33–42, Praeger Pub Text.
- Garcia, S., et S. Montagne. 2011. « Pour une sociologie critique des dispositifs d'évaluation ». *Actes de la recherche en sciences sociales* 189 (4): 4–15.
- Garcia-Parpet, MF. 1986. « La construction sociale d'un marché parfait: le marché au cadran de Fontaines-en-Sologne ». *Actes de la Recherche en Sciences Sociales* 65: 2–13.
- Gautié, J., et B. Gazier. 2007. « Les “marchés transitionnels du travail”: à quel paradigme appartiennent-ils? » In Eymard-Duvernay, F. (Ed.) *L'économie des conventions, méthodes et résultats*. 103–116. Coll. « Recherches », Paris: La Découverte.
- Gazier, B. 2012. « Economie du travail ». In A. Bevort, A. Jobert, M. Lallement, et A. Mias. (Eds.) *Dictionnaire du travail*. Quadrige Dicos Poche, Paris: Presses universitaires de France.

- Geetha R. P. 2009. « Determination of academic pay in universities and colleges in UK under the new pay framework: the policy and practice ». *International Journal of Education Economics and Development* 1 (1): 47–65.
- Georghiou, L., J. Howells, J. G. Rigby, S. Glynn, J. Butler, H. Cameron, P. Cunningham, K. Ausadamongkol, D. Thomas, et A. Salazar. 2000. « Impact of the research assessment exercise and the future of quality assurance in the light of changes in the research landscape ». Manchester: University of Manchester, PREST.
- Ghaffari, S. 2010. « Le diplôme d'ingénieur à l'épreuve des conventions nationales ». In D. Demazière et C. Gadéa (Eds.) *Sociologie des groupes professionnels: Acquis récents et nouveaux défis*, 391-401. Coll. « Recherches ». Paris: La Découverte.
- Gingras, Y. 2003. « Idées d'universités ». *Actes de la recherche en sciences sociales* 148 (3): 3–7.
- Ginzburg, C. 1980. « Signes, traces, pistes: Racines d'un paradigme de l'indice ». *Le Débat* 6: 3–44.
- Godechot, O. 2006. « Hold-up en finance ». *Revue française de sociologie* 47 (2): 341–371.
- Godechot, O., et N. Mariot. 2004. « Les deux formes du capital social ». *Revue française de sociologie* 45 (2): 243–282.
- Gordon, D. M., R. C. Edwards, et M. Reich. 1982. *Segmented Work, Divided Workers: The Historical Transformation of Labor in the United States*. London: Cambridge University Press.
- Gouldner, A. 1957. « Cosmopolitans and locals: toward an analysis of latent social roles. I ». *Administrative science quarterly* 2 (3): 281–306.
- . 1958. « Cosmopolitans and locals: toward an analysis of latent social roles. II ». *Administrative Science Quarterly* 2 (4): 444–480.
- Granovetter, M. 1974. *Getting a job: A study of contacts and careers*. Chicago: University of Chicago Press.
- . 1981. « Toward a sociological theory of income differences ». In I. Berg (Ed.) *Sociological Perspectives on Labor Markets*, 11–47. New York: Academic Press.
- Grégoire, M. 2009. « Un siècle d'intermittence et de salariat. Corporation, emploi et socialisation: sociologie historique de trois horizons d'émancipation des artistes du spectacle (1919-2007) », thèse de sociologie, Université Paris Ouest Nanterre La Défense.
- Grimshaw, D., et J. Rubery. 1998. « Integrating the internal and external labour markets ». *Cambridge Journal of Economics* 22 (2): 199–220.
- Grossetti, M. 2006. « L'imprévisibilité dans les parcours sociaux ». *Cahiers internationaux de sociologie* 120 (1): 5–28.
- Guérin, F., F. Pigeyre, et P. Gilbert. 2009. « La professionnalisation de la fonction RH ». *Revue française de gestion* 4 (194): 105–121.
- Haeck, C., et F. Verboven. 2012. « The Internal Economics of a University: Evidence from Personnel Data ». *Journal of Labor Economics* 30 (3): 591–626.
- Halimi, S. 2004. *L'enseignement supérieur au Royaume-Uni*. Paris: Technip Ophrys Editions.
- Halsey, A. H. 1982. « The Decline of donnish dominion? » *Oxford Review of Education* 8 (3): 215–229.
- . 1992. *Decline of donnish dominion: the British academic professions in the twentieth century*. Oxford: Clarendon Press.
- Halsey, A. H., M. Trow, et O. Fulton. 1971. *The British Academics*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

- Hare, P. G. 2003. « The United Kingdom's Research Assessment Exercise: impact on institutions, departments, individuals ». *Higher Education Management and Policy* 15 (2): 43–62.
- Hargens, L. L., et W. O. Hagstrom. 1982. « Scientific consensus and academic status attainment patterns ». *Sociology of Education* 55 (4): 183–196.
- Harley, S. 2000. « Accountants divided: research selectivity and academic accounting labour in UK universities ». *Critical Perspectives on Accounting* 11 (5): 549–582.
- Harley, S., et P. Lowe. 1998. « Academics divided: the research assessment exercise and the academic labour process ». In *Higher Education Close Up, international conference*, University of Central Lancashire, Preston.
- Harley, S., M. Muller-Camen, et A. Collin. 2004. « From academic communities to managed organisations: The implications for academic careers in UK and German universities ». *Journal of vocational behavior* 64 (2): 329–345.
- HEFCE. 2002. « HEFCE staff recruitment incentives. Consultation on “golden hellos” ». Bristol: Higher Education Funding Council for England.
- Henkel, M. 1999. « The modernisation of research evaluation: the case of the UK ». *Higher Education* 38 (1): 105–122.
- . 2000. *Academic identities and policy change in higher education*. London: Jessica Kingsley Publishers.
- HESA. 2007. *Staff in Higher Education Institutions*. Cheltenham: Higher Education Statistics Agency. <http://www.hesa.ac.uk>.
- . 2008. *Staff in Higher Education Institutions*. Cheltenham: Higher Education Statistics Agency. <http://www.hesa.ac.uk>.
- . 2009. *Staff in Higher Education Institutions*. Cheltenham: Higher Education Statistics Agency. <http://www.hesa.ac.uk>.
- . 2010. *Staff in Higher Education Institutions*. Cheltenham: Higher Education Statistics Agency. <http://www.hesa.ac.uk>.
- . 2011. *Staff in Higher Education Institutions*. Cheltenham: Higher Education Statistics Agency. <http://www.hesa.ac.uk>.
- Hey, V. 2001. « The construction of academic time: sub/contracting academic labour in research ». *Journal of Education Policy* 16 (1): 67–84.
- Holbeche, L. 2012. « Changing times in UK universities. What difference can HR make? » London: Universities Human Resources.
- Hood, C. 2006. « Gaming in targetworld: the targets approach to managing British public services ». *Public Administration Review* 66 (4): 515–521.
- House, D., et D. Watson. 1995. « Managing Change » In D. Warner et E. Crosthwaite (Eds.) *Human Resource Management in Higher and Further Education*, 7–19. Buckingham: The Society for Research into Higher Education.
- Hubert, M., et S. Louvel. 2012. « Le financement sur projet: quelles conséquences sur le travail des chercheurs? » *Mouvements* 71 (3): 13–24.
- Hughes, E. C. 1937. « Institutional office and the person ». *American journal of sociology* 43(3): 404–413.
- . 1960. « The professions in society ». *The Canadian Journal of Economics and Political Science/Revue canadienne d'Economie et de Sciences politiques* 26 (1): 54–61.
- . 1971. « Cycles, turning point and career ». In Hughes, E. C. (Ed.) *The sociological eye: Selected papers*, 124–131. Chicago: Aldine.

- . 1996a. *Le regard sociologique: essais choisis*. Paris: Ecole des hautes études en sciences sociales.
- . 1996b. « Le drame social du travail ». *Actes de la recherche en sciences sociales* 115 (1): 94–99.
- Hull, R. 2006. « Workload allocation models and “collegiality” in academic departments ». *Journal of organizational change management* 19 (1): 38–53.
- Husbands, C. T. 1998. « Assessing the extent of use of part-time teachers in British higher education: Problems and issues in enumerating a flexible labour force ». *Higher Education Quarterly* 52 (3): 257–282.
- Jacoby, S. M. 2004. *Employing bureaucracy: Managers, unions, and the transformation of work in the 20th century*. Lawrence Erlbaum.
- Jarratt, S. A. 1985. *Report of the steering committee for efficiency studies in universities*. Committee of Vice-Chancellors and Principals.
- Jarrige, F. 2010. « Le travail de la routine: autour d’une controverse sociotechnique dans la boulangerie française du XIXe siècle ». In *Annales. Histoire, sciences sociales*, 65 (3):645–677.
- Jonas, I., et C. Marry. 2010. « Une féminisation irrégulière et inaboutie du monde académique : le cas de la recherche en biologie ». In D. Demazière et C. Gadéa (Eds.) *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*, 402–412. Coll « Recherches », Paris: La Découverte.
- Jouvenet, M. 2011. « Profession scientifique et instruments politiques: l’impact du financement «sur projet» dans des laboratoires de nanosciences ». *Sociologie du travail* 53 (2): 234–252.
- Karpik, L. 1989. « L’économie de la qualité ». *Revue française de sociologie* 30 (2): 187–210.
- . 2012. « “Performance”, “excellence” et création scientifique ». *Revue française de socio-économie* 10 (2): 113–135.
- Kaufman, B. E. 2007. « The development of HRM in historical and international perspective ». In P. Boxall, J. Purcell, et P. Wright (Eds.) *Oxford Handbook of Human Resource Management*, 19-47. Oxford University Press.
- Keith, B. 1999. « The Institutional Context of Departmental Prestige in American Higher Education ». *American Educational Research Journal* 36 (3): 409-445.
- Keith, B., et N. Babchuk. 1998. « The quest for institutional recognition: A longitudinal analysis of scholarly productivity and academic prestige among sociology departments ». *Social Forces* 76 (4): 1495–1533.
- Kerr, C. 1950. « Labor markets: their character and consequences ». *The American Economic Review* 40 (2): 278–291.
- . 1954. *Balkanization of labor markets*. University of California.
- Kleinman, D. L., et S. P. Vallas. 2001. « Science, capitalism, and the rise of the “knowledge worker”: The changing structure of knowledge production in the United States ». *Theory and Society* 30 (4): 451–492.
- Knight, P. 2006. « The effects of post-graduate certificates: A report to the project sponsors and partners ». *The Institute of Educational Technology*.
- Kogan, M., et S. Hanney. 2000. *Reforming Higher Education*. Higher Education Policy Series, Bristol: Jessica Kingsley Publishers.
- Kogan, M., et D. Kogan. 1983. *The attack on higher education*. London: Kogan Page.
- Kogan, M., I. Moses, et E. El-Khawas. 1994. *Staffing Higher Education: Meeting New Challenges*. Higher Education Policy Series, Bristol: Jessica Kingsley Publishers.

- Kragelj, B. 2007. « Social consequences of information and communication technology from a time use perspective ». Thèse de sociologie, Université de Ljubljana.
- Krücken, G., et F. Meier. 2006. « Turning the university into an organizational actor ». In G. Drori, F. Meier, et H. Hwang (Eds.) *Globalization and Organization: World Society and Organizational Change*. 241–257. Oxford: Oxford University Press.
- Lallement, M. 1997. « Du gouvernement à la gouvernance de l'emploi ». *Cahiers internationaux de sociologie* 103: 295–311.
- . 2007. *Le travail. Une sociologie contemporaine*. Folio. Paris: Gallimard.
- Lanfranchi, J. 1992. « Tournois et carrières ». *Travail et emploi* 54 (4): 72–86.
- Lascoumes, P., et P. Le Galès. 2004. *Gouverner par les instruments*. Paris: Presses de Sciences Po.
- Latour, B. 2001. *Le métier de chercheur: regard d'un anthropologue: une conférence-débat à l'INRA Paris, le 22 septembre 1994*. Coll. « Sciences en questions ». Inra Editions.
- Latour, B., S. Woolgar, et M. Biezunski. 1996. *La vie de laboratoire: la production des faits scientifiques*. Paris: La Découverte.
- Laumann, E. O., et J. P. Heinz. 1977. « Specialization and Prestige in the Legal Profession: The Structure of Deference ». *Law & Social Inquiry* 2 (1): 155–216.
- Le Galès, P., et A. J. Scott. 2008. « Une révolution bureaucratique britannique? » *Revue française de sociologie* 49 (2): 301–330.
- Le Guyader, M. 2006. « De la profession académique aux métiers d'universitaires ». Thèse de sociologie, Université Victor Segalen Bordeaux 2.
- Leclerc, G. 2005. « Qui sont les intellectuels ? Le cas des universitaires ». *Sciences Humaines* 2 (157).
- Lefresne, F. 2002. « Vers un renouvellement de l'analyse segmentationniste ». *Économies et sociétés* 36 (8): 1241–1267.
- Lemercier, C. 2005. « Les carrières des membres des institutions consulaires parisiennes au XIX^e siècle ». *Histoire et mesure* 20 (1/2): 59–95.
- Lemercier, C., et C. Zalc. 2007. *Méthodes quantitatives pour l'historien*. Paris: La Découverte.
- Lesnard, L. 2010. « Setting cost in optimal matching to uncover contemporaneous socio-temporal patterns ». *Sociological Methods & Research* 38 (3): 389–419.
- Locke, W. 2004. « Integrating research and teaching strategies: implications for institutional management and leadership in the United Kingdom ». *Higher Education Management and Policy* 16 (3): 101–120.
- . 2008. « The academic profession in England: Still stratified after all these years? » In *The changing academic profession in international comparative and quantitative perspectives. RIHE International Seminar Reports*, Hiroshima, Japan: Research Institute for Higher Education.
- Locke, W., et A. Bennion. 2009. « Teaching and Research in English Higher Education: New divisions of labour and changing perspectives on core academic roles » In *The changing academic profession in international comparative and quantitative perspectives. RIHE International Seminar Reports*, Hiroshima, Japan: Research Institute for Higher Education.
- Locke, W., et P. Botas. 2009. « The academic labour market in the United Kingdom: Fully developed or quasi-market? » In *22nd Annual Conference of the Consortium of Higher Education Researchers*, Porto, Portugal.
- Locke, W., et U. Teichler. 2007. *The changing conditions for academic work and careers in*

- select countries*. Kassel, Germany: International centre for higher education research.
- Long, J. S., P. D. Allison, et R. McGinnis. 1979. « Entrance into the academic career ». *American sociological review* 44 (5): 816–830.
- Long, J. S. 1978. « Productivity and academic position in the scientific career ». *American sociological review* 43 (6): 889–908.
- Long, J. S., et R. McGinnis. 1981. « Organizational context and scientific productivity ». *American sociological review* 46 (4): 422–442.
- Louvel, S. 2005. « La construction locale des laboratoires: approche ethnographique de dynamiques d'évolution de laboratoires académiques en France ». Thèse de sociologie, Grenoble: Université Pierre Mendès France.
- Louvel, S., et S. Lange. 2010. « L'évaluation de la recherche: l'exemple de trois pays européens ». *Sciences de la société* (79): 11–26.
- Lucas, L. 2006. *The research game in academic life*. London: Open University Press.
- Macfarlane, B. 2011. « The morphing of academic practice: Unbundling and the rise of the para-academic ». *Higher Education Quarterly* 65 (1): 59–73.
- Mangset, M. 2009. « The Discipline of historians: A comparative study of historians' constructions of the discipline of history in English, French and Norwegian universities ». Thèse de sociologie, University of Bergen & Sciences-Po.
- Marry, C., et I. Jonas. 2005. « Chercheuses entre deux passions ». *Travail, genre et sociétés* 14 (2): 69-88.
- Marsden, D. 1989. *Marchés du travail: limites sociales des nouvelles théories*. Paris: Economica.
- . 1999. *A theory of employment systems: micro-foundations of societal diversity*. Oxford University Press.
- . 2012. « Marché du travail », In A. Bevort, A. Jobert, M. Lallement, et A. Mias (Eds.) *Dictionnaire du travail*. Quadrige Dicos Poche, Paris: Presses universitaires de France.
- Marsden, D., R. Belfield, et S. Benhamou. 2008. « Rémunérations incitatives et modèle salarial en France et en Grande-Bretagne ». In T. Amossé, C. Bloch-London, et L. Wolff (Eds.) *Les relations sociales en entreprise*, 399–421. Paris: La Découverte.
- Marshall, T. H. 1939. « The recent history of professionalism in relation to social structure and social policy ». *The Canadian Journal of Economics and Political Science/Revue canadienne d'Economie et de Science politique* 5 (3): 325–340.
- Maruani, M., et E. Reynaud. 2004. *Sociologie de l'emploi, 4e éd.* Coll. « Repères », Paris: La Découverte.
- Marx, F., et V. Wright. 1973. *Les universités britanniques*. Coll. « Que sais-je? » Paris: Presses universitaires de France.
- Marx, K. 1965. *Le capital: livre I*. Paris: Gallimard.
- Mathias, H. 1991. « The role of the university head of department ». *Journal of further and higher education* 15 (3): 65–75.
- Maurice, M., F. Sellier, et J-J. Silvestre. 1982. *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne: essai d'analyse sociétale*. Paris: Presses universitaires de France.
- McGee, R. J., et T. Caplow. 1958. *The academic marketplace*. New York: Basic Books, Inc.
- McNay, I. 1999. « The Paradoxes of Research ». In M. Henkel et B. Little (Eds.) *Changing relationships between higher education and the state*, 191-208. London: Jessica Kingsley.

- Menger, P. M. 1991. « Marché du travail artistique et socialisation du risque: le cas des arts du spectacle ». *Revue française de sociologie* 32 (1): 61–74.
- . 1997. *La profession de comédien: formations, activités et carrières dans la démultiplication de soi*. Ministère de la culture et de la communication, Département des études et de la prospective.
- . 2002. *Portrait de l'artiste en travailleur*. Paris: Seuil.
- . 2003. « Deux physiques sociales du travail. L'invention d'un espace continu des cotations du travailleur et des états individuels d'activité ». In P. M. Menger (Ed.) *Les professions et leurs sociologies. Modèles théoriques, catégorisations, évolutions*, 217–243. Paris: Editions de l'EHESS.
- . 2009. *Le travail créateur. S'accomplir dans l'incertain*. Paris: Seuil.
- . 2010. « Les professions artistiques et leurs inégalités ». In D. Demazière et C. Gadéa (Eds.) *Sociologie des groupes professionnels: Acquis récents et nouveaux défis*, 391–401. Coll. « Recherches », Paris: La Découverte.
- Merllié, D., et J. Prévot. 1997. *La mobilité sociale*. Coll. « Repères », Paris: La Découverte.
- Merton, R. K. 1968. « The Matthew effect in science ». *Science* 159 (3810): 56–63.
- . 1973. « The normative structure of science » In Merton, R. K. (Ed.) *The sociology of science: Theoretical and empirical investigations*. 267–273, Chicago: University of Chicago Press.
- Metcalf, H., H. Rolfe, P. Stevens, et M. Weale. 2005. « Recruitment and retention of academic staff in Higher Education ». National Institute of Economic and Social Research, Department for Education and Skills.
- Miller, G. W. 1976. « Staff development programmes in British universities and polytechnics ». IIEP Research Report. Paris: UNESCO.
- Mintzberg, H. 1982. *Structures et dynamique des organisations*. Paris: Edition des organisations.
- Morgan, K. J. 2004. « The research assessment exercise in English universities, 2001 ». *Higher Education* 48 (4): 461–482.
- Musselin, C. 1996. « Les marchés du travail universitaires, comme économie de la qualité ». *Revue française de sociologie* 37 (2): 189–207.
- . 2000. « Perspectives pour une analyse sociologique des marchés du travail universitaires ». *L'Année sociologique* 50 (2): 521–541.
- . 2003. « Marchés du travail internes versus marchés du travail externes ». *Politiques et gestion de l'enseignement supérieur* 15 (3): 9–26.
- . 2005. *Le marché des universitaires: France, Allemagne, États-Unis*. Paris: Presses de Sciences Po.
- . 2007a. « Are universities specific organisations? » In G. Krücken, A. Kosmützky, et M. Torca (Eds.) *Towards a multiversity? Universities between global trends and national traditions*. 63–84. Bielefeld: Transcript Verlag.
- . 2007b. « The transformation of academic work: Facts and analysis ». Center for Studies in Higher Education, Berkeley: University of California.
- . 2008. *Les universitaires*. Coll. « Repères », Paris: La Découverte.
- . 2009. « Les réformes des universités en Europe: des orientations comparables, mais des déclinaisons nationales ». *Revue du MAUSS* 33 (1): 69–91.
- . 2011. « The academic workplace: What we already know, what we still do not know, and what we would like to know ». In D. Rhoten et C. Calhoun (Eds.) *Knowledge Matters: the Public Mission of the Research University*, 423–456. New York:

- Columbia University Press.
- . 2013. « Redefinition of the relationships between academics and their university ». *Higher Education* 65 (1): 25–37.
- Musselin, C., L. Bereni, D. S. King, C. Didry, et F. Dobbin. 2011. « Symposium sur “Inventing Equal Opportunity” de Frank Dobbin ». *Sociologie du Travail* 53 (2): 194–215.
- Musselin, C., F. Pigeyre, et M. Sabatier. 2009. « National competitions versus recruitment processes: which inequalities do they favour? » Conférence internationale du RESUP, *Inequalities in Higher Education and Research*. Université de Lausanne.
- Naidoo, R. 2008. « L’État et le marché dans la réforme de l’enseignement supérieur au Royaume-Uni (1980-2007) ». *Critique internationale* 39(2): 47–65.
- Newman, M. 2008. « Use of headhunters to fill top jobs is “morally lazy” ». *Times Higher Education Supplement*, 19 juin 2008.
- Owen-Smith, J., et W. Powell. 2001. « Careers and contradictions: Faculty responses to the transformation of knowledge and its uses in the life sciences » *Research in the Sociology of Work* (10): 109–140.
- . 2003. « The expanding role of university patenting in the life sciences: assessing the importance of experience and connectivity ». *Research Policy* 32 (9): 1695–1711.
- Palfreyman, D. 1989. « The Warwick way: a case study of entrepreneurship within a university context ». *Entrepreneurship & Regional Development* 1 (2): 207–219.
- Paradeise, C. 1999. « Symposium sur “Analyser les entretiens biographiques”, de D. Demazière et C. Dubar ». *Sociologie du Travail* 41(4) 453–479.
- . 2007. « Défis mondiaux et traditions universitaires. Comparaisons européennes ». *Esprit* (12): 82–95.
- . 2008. « Autonomie et régulation : retour sur deux notions clés ». In T. Le Bianic et A. Vion (Eds.) *Action publique et légitimités professionnelles*, 289–296. Paris: Lextenso éditions.
- Parker, M., et D. Jary. 1995. « The McUniversity: Organization, Management and Academic Subjectivity ». *Organization* 2 (2): 319–338.
- Parodi, M. 1999. « Opportunités d’embauche et carrière ». *Revue de l’OFCE* 68 (1): 241–254.
- Passeron, J. C. 1990. « Biographies, flux, itinéraires, trajectoires ». *Revue française de sociologie* 31 (1): 3–22.
- Paye, S. 2012. « L’entretien biographique en milieu savant : implications méthodologiques ». In L. Rollet et P. Nabonnand (Eds.) *Les uns et les autres... Biographies et prosopographies en histoire des sciences*, 447–482. Nancy: Presses Universitaires de Nancy.
- Perkin, H. 1969. *Key profession: The history of the Association of University Teachers*. AM Kelley.
- Pilmis, O. 2007. « Faire valoir ses compétences : les pigistes et le placement de sujet ». *Formation emploi* 99 (3): 75–86.
- Platt, J. 1981. « On interviewing one’s peers ». *British Journal of Sociology* 32 (1): 75–91.
- Pochic, S., A. Peyrin, et C. Guillaume. 2011. « Le plafond de verre: d’une vision statique à une vision dynamique ». In A. Degenne, C. Marry, S. Moulin, et Y. Grelet (Eds.) *Les catégories sociales et leurs frontières*, 209–229. Québec: Presses de l’Université de Laval.
- Podolny, J. M. 1993. « A status-based model of market competition ». *American journal of sociology* 98 (4): 829–872.

- Pontille, D. 2002. « La signature scientifique. Authentification et valeur marchande ». *Actes de la recherche en sciences sociales* 141-142(1-2): 72–78.
- Pratt, J. 1997. *The Polytechnic Experiment: 1965-1992*. London: Open University Press.
- PREST. 2000. « Impact of the Research Assessment Exercise and the Future of Quality Assurance in the Light of Changes in the Research Landscape ». Report. Bristol: Higher Education Funding Council for England.
- Prost, A. 1996. *Douze leçons sur l'histoire*. Paris: Éditions du Seuil.
- Rémy, C. 2003. « Une mise à mort industrielle “humaine”? L’abattoir ou l’impossible objectivation des animaux ». *Politix* 16 (64): 51–73.
- Reskin, B. F. 1978. « Scientific productivity, sex, and location in the institution of science ». *American Journal of Sociology* 83 (5): 1235–1243.
- Reynaud, B. 1992. *Le salaire, la règle et le marché*. Paris: Christian Bourgeois Éditeur.
- Reynaud, E., et J. D. Reynaud. 1996. « La régulation des marchés internes du travail ». *Revue française de sociologie* 37 (3): 337–368.
- Rhoades, G., et S. Slaughter. 1997. « Academic capitalism, managed professionals, and supply-side higher education ». *Social Text* (51): 9–38.
- Robbins, L. 1963. « The Robbins Report on Higher Education ». *Report of UK Government Committee on Higher Education*.
- Robin, S. 2002. « Trajectoires professionnelles des docteurs en sciences de la vie : carrières, irréversibilités, compétences ». Thèse d’économie, Université Pierre Mendès-France Grenoble II.
- Rosenbaum, J. E. 1979a. « Organizational career mobility: Promotion chances in a corporation during periods of growth and contraction ». *American Journal of Sociology* 85 (1): 21–48.
- Rosenbaum, J. E. 1979b. « Tournament mobility: Career patterns in a corporation ». *Administrative Science Quarterly* 24 (2): 220–241.
- Rosenfeld, R. A. 1992. « Job mobility and career processes ». *Annual Review of Sociology* 18: 39–61.
- Rosenfeld, R. A., et J. A. Jones. 1986. « Institutional mobility among academics: The case of psychologists ». *Sociology of Education* 59 (4): 212–226.
- Rousseau, D. 1995. *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Rowland, S. 1996. « Relationships between teaching and research ». *Teaching in Higher Education* 1 (1): 7–20.
- Rowland, S., C. Byron, F. Furedi, N. Padfield, et T. Smyth. 1998. « Turning academics into teachers? » *Teaching in Higher Education* 3 (2): 133–141.
- Sanderson, M. 1999. *Education and Economic Decline in Britain, 1870 to the 1990s*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sapin, M., D. Spini, et E. Widmer. 2007. *Les parcours de vie: de l’adolescence au grand âge*. Coll. « Savoir suisse », Lausanne: Presses polytechniques et universitaires romandes.
- Sastry, T., et B. Bekhradnia. 2006. « Using metrics to allocate research funds: A short evaluation of alternatives to the Research Assessment Exercise ». Oxford: Higher Education Policy Institute.
- Scott, A. 2010. « New Public Management in Perspective: Higher Education Reform in the UK and Austria ». manuscrit non publié.
- Scott, P. 1983. « The state of the academic profession in Britain ». *European Journal of Education* 18 (3): 245–257.

- . 1988. « Blueprint or blue remembered hills? The relevance of the Robbins Report to the present reforms of higher education ». *Oxford Review of Education* 14 (1): 33–48.
- . 1995. « Unified and binary systems of higher education in Europe ». *Higher Education Policy Series* 32: 37–54.
- Scott, P., M. Gibbons, H. Nowotny, C. Limoges, M. Trow, et S. Schwartzman. 1994. *The new production of knowledge: The dynamics of science and research in contemporary societies*. London: Sage.
- Segrestin, D. 2003. « Les nouveaux horizons de la régulation en organisation: le cas des progiciels de gestion intégrés ». In G. de Terssac (Ed.) *La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud*, 61–76. Coll « Recherches ». Paris: La Découverte.
- Sennett, R. 2000. *Le travail sans qualités: les conséquences humaines de la flexibilité*. Paris: Albin Michel.
- Shattock, M. 1994. *The UGC and the management of British universities*. London: Open University Press.
- . 2001a. « The Machinery For Determining Academic Pay: Illusion and Reality in a ‘Nationalised Industry’ ». *Higher Education Quarterly* 55 (1): 62–77.
- . 2001b. « The academic profession in Britain: A study in the failure to adapt to change ». *Higher Education* 41 (1): 27–47.
- . 2006. « Policy drivers in UK higher education in historical perspective: ‘inside out’, ‘outside in’ and the contribution of research ». *Higher Education Quarterly* 60 (2): 130–140.
- . 2009. « The Impact of the UK Research Assessment Exercise ». *International Higher Education* (56): 18–20.
- Shattock, M., et R. Berdahl. 1984. « The British University Grants Committee 1919–83: Changing relationships with government and the universities ». *Higher Education* 13 (5): 471–499.
- Shelley, S. 1999. « Diversity of appraisal and performance-related pay practices in higher education ». *Personnel Review* 28 (5/6): 439–454.
- Shinn, T. 1988. « Hiérarchies des chercheurs et formes des recherches ». *Actes de la recherche en sciences sociales* 74 (1): 2–22.
- Slaughter, S., et L. Leslie. 1997. *Academic capitalism: Politics, policies, and the entrepreneurial university*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Slaughter, S., et G. Rhoades. 2004. *Academic capitalism and the new economy: Markets, state, and higher education*. Johns Hopkins University Press.
- Smith, D. C., et A. K. Langslow. 1999. *The idea of a university*. Jessica Kingsley Publishers.
- Smith, D. R. 1983. « Mobility in professional occupational-internal labor markets: Stratification, segmentation and vacancy chains ». *American Sociological Review* 48 (3): 289–305.
- Smith, R. 2002. « The Role of the University Head of Department: A Survey of Two British Universities ». *Educational Management Administration & Leadership* 30 (3): 293–312.
- . 2005. « Departmental Leadership and Management in Chartered and Statutory Universities. A Case of Diversity ». *Educational Management Administration & Leadership* 33 (4): 449–464.
- Soulié, C. 1996. « Précarité dans l’enseignement supérieur: allocataires et moniteurs en sciences humaines ». *Actes de la recherche en sciences sociales* (115): 108–111.
- Spence, M. 1973. « Job market signaling ». *The quarterly journal of Economics* 87 (3): 355–

374.

- Steiner, P. 2012. *La sociologie économique*. Coll. « Repères ». Paris: La découverte.
- Stewman, S., et S. L. Konda. 1983. « Careers and organizational labor markets: Demographic models of organizational behavior ». *American Journal of Sociology* 88 (4): 637–685.
- Strauss, A. 1985. « Work and the Division of Labor ». *The Sociological Quarterly* 26 (1): 1–19.
- Strauss, A., L. Schatzman, B. Bucher, D. Ehrlich, et M. Sabshin. 1992. « L'hôpital et son ordre négocié ». In A. Strauss (Ed.) *La trame de la négociation*, 87–112. Paris: L'Harmattan.
- Strike, T. 2005. « Evolution in academic career structures in English universities ». In *OECD Conference « Trends in the management of human resources in higher education »*, 25 et 26 août, Paris.
- Studer, M., N. S. Müller, G. Ritschard, et A. Gabadinho. 2010. « Classer, discriminer et visualiser des séquences d'événements ». *Revue des nouvelles technologies de l'information* 19: 37–48.
- Suddaby, R., et R. Greenwood. 2005. « Rhetorical Strategies of Legitimacy: Vocabularies of Motive and New Organizational Forms ». *Administrative Science Quarterly* 50 (1): 35–67.
- Talib, A. 1999. « Simulations of the Submission Decision in the Research Assessment Exercise; the 'who' and 'where' decision ». *Education Economics* 7 (1): 39–51.
- Thompson, E. P. 1970. *Warwick University Ltd: Industry, management and the universities*. Harmondsworth, UK: Penguin Books.
- Tight, M. 2009. *The development of higher education in the United Kingdom since 1945*. London: Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- . 2010. « The Golden Age of Academe: Myth or Memory? ». *British Journal of Educational Studies* 58 (1): 105–116.
- Tomlin, R. 2002. « Research League Table: is there a better way? ». *Higher Education Quarterly* 52 (2): 204–220.
- Touraine, A. 1968. « Université ». *Encyclopedia Universalis*.
- Towers, B. 1989. « Running the gauntlet: British trade unions under Thatcher, 1979-1988 ». *Industrial and Labor Relations Review* 42 (2): 163–185.
- Townley, B. 1993a. « Foucault, power/knowledge, and its relevance for human resource management ». *Academy of Management Review* 18 (3): 518–545.
- . 1993b. « Performance appraisal and the emergence of management ». *Journal of Management Studies* 30 (2): 221–238.
- . 1997. « The institutional logic of performance appraisal ». *Organization studies* 18 (2): 261–285.
- Trow, M. 1988. « Comparative perspectives on higher education policy in the UK and the US ». *Oxford Review of Education* 14 (1): 81–96.
- . 1989. « L'enseignement supérieur aux Etats-Unis et au Royaume-Uni. Perspectives comparatives ». *Sociologie du travail* 31 (4): 493–511.
- . 1994. *Managerialism and the Academic Profession: Quality and Control*. Higher Education Report No.2. London: Quality support centre.
- Trow, M., et A. H. Halsey. 1969. « Attitudes to expansion ». *Higher Education Review* 2: 91–101.
- Turner, R. H. 1960. « Sponsored and contest mobility and the school system ». *American Sociological Review* 25 (6): 855–867.

- UCU. 2004. *The unequal academy: UK academic staff 1995–96 to 2002–03*.
 ———. 2010. *Workload protection: A local negotiating guide*.
- Vatin, F. 2009. *Évaluer et valoriser: une sociologie économique de la mesure*. Toulouse: Presses Universitaires du Mirail.
- Viry, L. 2006. *Le monde vécu des universitaires: ou La république des égos*. Rennes: Presses universitaires de Rennes.
- Warner, D., et E. Crosthwaite. 1995. *Human resource management in higher and further education*. London: Open University Press.
- Warner, D., et D. Palfreyman. 2001. *The State of UK Higher Education: Managing Change and Diversity*. London: Open University Press.
- Waters, M. 1989. « Collegiality, bureaucratization, and professionalization: A Weberian analysis ». *American Journal of Sociology* 94 (5): 945–972.
- Weber, F. 1989. *Le travail à-côté*. Paris: École des Hautes Études en Sciences Sociales.
 ———. 1996. « Métier d'historien, métier d'ethnographe ». *Cahiers Marc Bloch* 4: 6–24.
- Weber, M. 1992. *Essais sur la théorie de la science*. Paris: Plon.
 ———. 2003a. *Le savant et le politique*. Paris: La Découverte.
 ———. 2003b. *Economie et société (Tome 2)*. Coll. « Agora Les classiques », Paris: Plon.
- Wharton, S. 2006. « Recherche et enseignement supérieur au Royaume-Uni ». *VRS - La Vie de la recherche scientifique*, 366, 40–42.
- Whitchurch, C. 2008. « Shifting identities and blurring boundaries: The emergence of third space professionals in UK higher education ». *Higher Education Quarterly* 62 (4): 377–396.
 ———. 2009. « The rise of the blended professional in higher education: a comparison between the United Kingdom, Australia and the United States ». *Higher Education* 58 (3): 407–418.
- White, H. C. 1970. *Chains of opportunity: System models of mobility in organizations*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Widmer, E., G. Ritschard, et N. S. Mueller. 2009. « Trajectoires professionnelles et familiales en Suisse: quelle pluralisation? » In M. Oris (Ed.) *Colloque lémanique IRIS Transitions dans le parcours de vie et construction des inégalités*. Genève, 20-21 juin 2008, 253–272. Lausanne: Presse polytechnique et universitaire.
- Williams, G., T. Blackstone, et D. Metcalf. 1974. *The academic labour market: Economic and social aspects of a profession*. Amsterdam: Elsevier.
- Willmott, H. 1995. « Managing the Academics: Commodification and Control in the Development of University Education in the UK ». *Human Relations* 48 (9): 993–1027.
- Wilson, T. 1991. « The proletarianisation of academic labour ». *Industrial Relations Journal* 22 (4): 250–262.
- Winner, L. 1980. « Do artifacts have politics? » *Daedalus* 109 (1): 121–136.
- Winter, R. 2009. « Academic manager or managed academic? Academic identity schisms in higher education ». *Journal of Higher Education Policy and Management* 31 (2): 121–131.
- Wright, C. 2008. « Reinventing human resource management: business partners, internal consultants and the limits to professionalization ». *Human Relations* 61 (8): 1063–1086.
- Youn, T. 1988. « Patterns of institutional self-recruitment of young Ph.Ds: Effects of academic markets on career mobility ». *Research in Higher Education* 29 (3): 195–

218.

Zimmermann, B. 2011. *Ce que travailler veut dire. Une sociologie des capacités et des parcours professionnels*. Coll. « Etudes sociologiques ». Paris: Economica.

Zuckerman, H. 1977. *Scientific elite: Nobel laureates in the United States*. The free press.

Zune, M. 2003. « La constitution des trajectoires professionnelles. Le cas des professionnels des TIC face au modèle des “carrières nomades” ». Thèse de sociologie, Université de Liège.

Annexe 1 : Liste des entretiens réalisés

Le tableau qui suit indique présente les 53 entretiens réalisés dans le cadre de cette thèse, classés par établissement, par corpus et par grade :

#	pseudo	sexe	établissement	discipline / service	grade / fonction	PhD	date	corpus
1	Hulko	M	Altham	history	principal lecturer	oui	24-févr-10	"biographies"
2	Stacko	M	Altham	history	reader	oui	27-oct-09	"biographies"
3	Obela	F	Altham	politics	lecturer	non	03-févr-10	"biographies"
4	Plufo	M	Altham	politics	principal lecturer	non	16-nov-09	"biographies"
5	Bollo	M	Altham	politics	senior lecturer	oui	29-oct-09	"biographies"
6	Costa	F	Altham	sociology	part-time researcher	non	16-févr-10	"biographies"
7	Nera	F	Altham	sociology	senior researcher	oui	27-oct-09	"biographies"
8	Bugo	M	Altham	sociology	professor, associate dean	non	16-févr-10	"biographies"
9	Matola	F	Altham	sociology/criminology	senior lecturer	oui	05-nov-09	"biographies"
10	Praca	F	Altham	sociology/criminology	professor	oui	10-févr-10	"biographies"
11	-	F	Altham	geology	senior lecturer	oui	01-juin-09	biographique*
12	-	F	Altham	higher education studies	professor	non	18-nov-09	biographique*
13	-	M	Altham	higher education studies	senior researcher	non	05-févr-10	biographique*
14	-	F	Altham	marketing	senior lecturer	oui	01-juin-09	biographique*
15	Sugalo	M	Altham	psychology	senior lecturer	oui	25-févr-10	informatif
16	Zaco	M	Altham	sociology	principal lecturer, deputy head	non	16-nov-09	informatif
17	-	F	Altham	sociology	senior lecturer	oui	26-févr-10	informatif
18	-	F	Altham	Altham business school	chair of teaching committee	oui	18-nov-09	informatif
19	-	M	Altham	dpt of social sciences	head of department	oui	09-févr-10	"management"
20	-	F	Altham	dpt of social sciences	head of planning & resources	non	17-nov-09	"management"
21	-	M	Altham	dpt of social sciences	professor, dean	oui	25-févr-10	"management"
22	-	M	Altham	HR department	director	non	02-déc-09	"management"
23	Ms. Billott	F	Altham	HR department	ex-director	non	27-janv-10	"management"
24	-	F	Altham	HR department	head of dvpt and training	non	01-févr-10	"management"
25	-	M	Altham	HR department	payroll manager	non	11-févr-10	"management"
26	-	M	Altham	learning and dvpt centre	head	non	06-nov-09	"management"
27	-	F	Altham	learning and dvpt centre	head of learning & teaching	non	02-févr-10	"management"
28	-	F	Altham	learning and dvpt centre	head of workforce dvpt	non	03-févr-10	"management"
29	-	F	Altham	learning and dvpt centre	learning and dvpt manager	oui	09-févr-10	"management"
30	-	F	Altham	central admin	audit manager	non	05-févr-10	"management"
31	-	M	Altham	central admin	pro-vice-chancellor	non	11-févr-10	"management"
32	-	M	Altham	central admin	vice-chancellor	nsp	17-févr-10	"management"
33	Zanetto	M	Buckley	history	professor, HoD	oui	22-avr-10	"biographies"
34	Pascalo	M	Buckley	history	reader	oui	10-mai-10	"biographies"
35	Kapo	M	Buckley	philosophy	emeritus fellow	non	19-mai-10	"biographies"
36	Jisaco	M	Buckley	philosophy	professor, HoD	oui	10-mai-10	"biographies"
37	Zephyro	M	Buckley	politics	lecturer	non	13-avr-10	"biographies"
38	Palixo	M	Buckley	politics	professor, ex-HoD	oui	25-mars-10	"biographies"
39	Gouro	M	Buckley	politics	senior lecturer	oui	19-avr-10	"biographies"
40	Tato	M	Buckley	politics	teaching fellow	oui	12-mai-10	"biographies"
41	Tilaco	M	Buckley	psychology	senior lecturer	oui	19-mai-10	"biographies"
42	Fafa	F	Buckley	sociology	senior lecturer	oui	19-mai-10	"biographies"
43	-	F	Buckley	politics	temporary lecturer	non	21-avr-10	informatif
44	-	M	Buckley	UCU branch	president	non	12-mai-10	informatif
45	-	F	Buckley	HR department	deputy director	non	12-mai-10	"management"
46	-	F	Buckley	HR department	project manager	non	22-avr-10	"management"
47	Mr. Brunett	M	Buckley	registry	ex-registrar	non	09-juin-10	"management"
48	-	F	Buckley	registry	academic registrar	non	27-mai-10	"management"
49	-	M	Buckley	registry	assistant registrar	non	10-mai-10	"management"
50	-	M	Buckley	registry	assistant registrar	non	15-juin-10	"management"
51	-	M	N/A	Universities HR	chair	non	19-févr-10	informatif
52	-	M	University X	business studies	ex-dean	oui	16-oct-09	informatif
53	-	F	University X	dpt of social sciences	senior admin staff	non	21-oct-09	informatif

Tableau 39 : Liste des entretiens réalisés

Une dizaine d'entretiens ne peut se classer dans les corpus « biographies » et « management » : ils ont pour la plupart été menés avec des universitaires, mais la discussion ne portait pas sur leur carrière. Ces entretiens ont été exploités. Quatre entretiens biographiques (identifiés par une astérisque) n'ont pas été exploités : ils ont été menés au tout début de l'enquête avec des universitaires d'autres départements (marketing, géologie, etc.) que ceux qui ont été finalement retenus pour l'analyse. Enfin, en plus d'Altham et de Buckley, deux entretiens (non exploités) ont été réalisés dans une troisième université, et un entretien (exploité) a été mené au sein d'une organisation basée à Londres.

Annexe 2 : Les trajectoires des individus du corpus « biographies »

Les 20 individus du corpus d'entretiens « biographies » sont inclus dans la base « carrières ». L'analyse de séquences a, *a priori*, peu d'intérêt pour examiner des échantillons de très petite taille, mais il est ici commode de recourir à la visualisation graphique des séquences pour présenter d'un coup d'œil les trajectoires des interviewés du corpus « biographies ». Les deux diagrammes qui suivent représentent les séquences de mobilité hiérarchique des interviewés d'Altham et de Buckley :

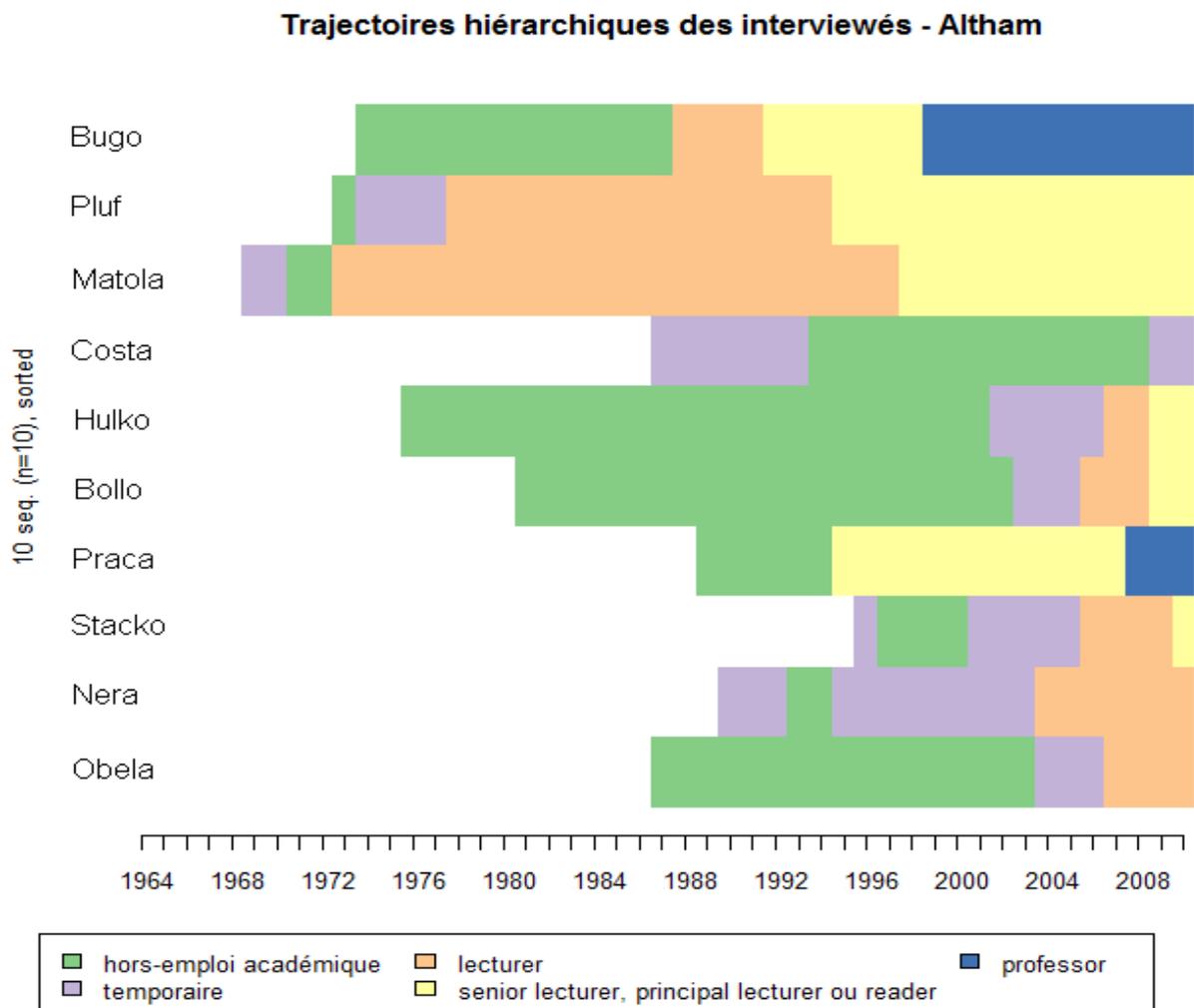


Figure 27 : Trajectoires hiérarchiques des interviewés d'Altham (corpus « biographies »)

Trajectoires hiérarchiques des interviewés - Buckley

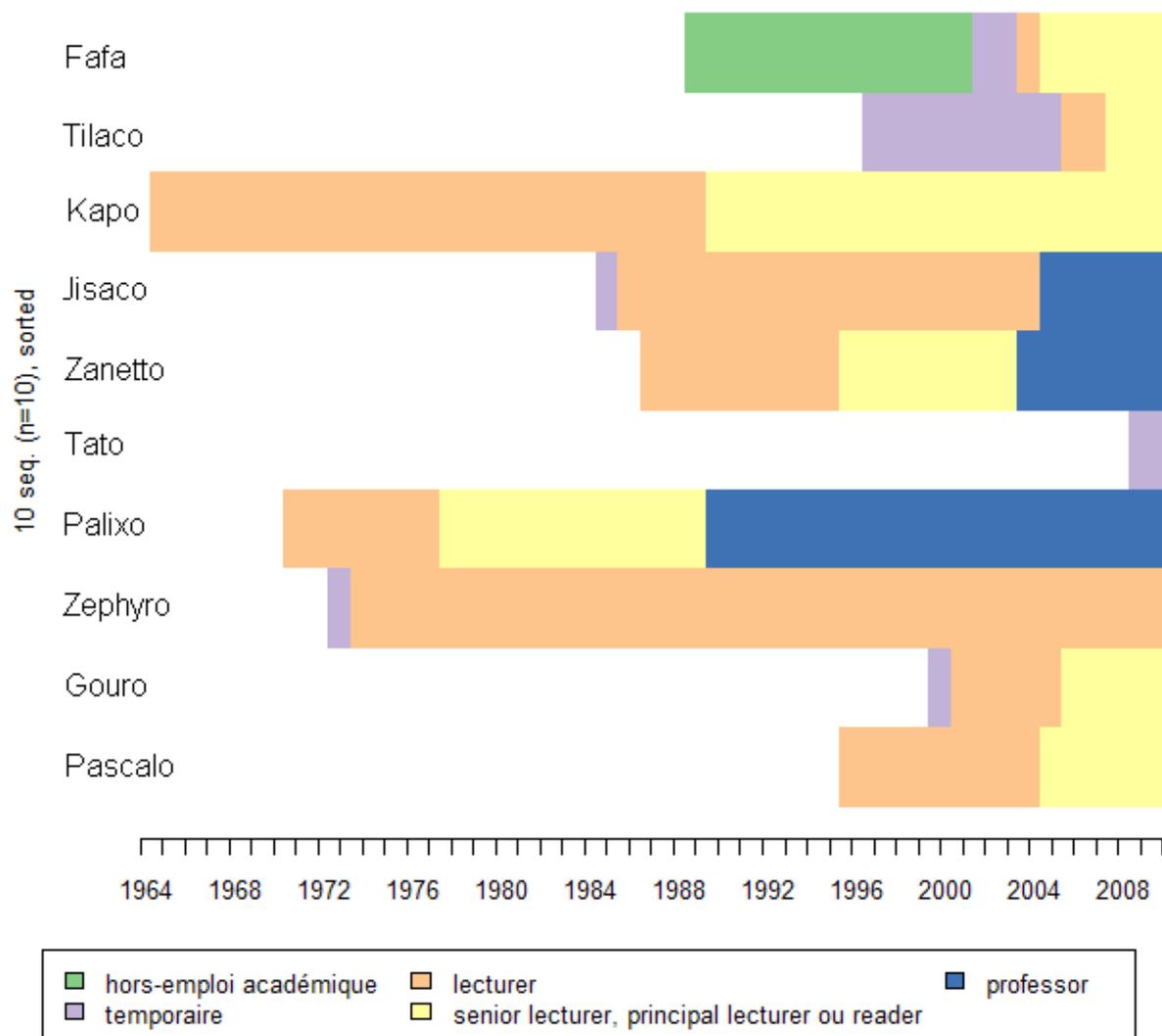


Figure 28 : Trajectoires hiérarchiques des interviewés de Buckley (corpus « biographies »)

Lecture : L'abscisse correspond à l'axe temporel des trajectoires. Les individus sont représentés par des lignes composées de segments dont les couleurs représentent l'état qu'ils occupent chaque année. Le pseudonyme est indiqué à gauche de chaque séquence.

Annexe 3 : Liste des archives consultées

J'ai eu accès à trois services d'archives différents : une annexe de la bibliothèque de l'université d'Altham qui conserve quelques boîtes sans tenir d'inventaire ; un petit service d'archives de l'autorité publique locale d'Altham où j'ai trouvé quelques boîtes peu ordonnées et rarement identifiées contenant des documents de l'époque où Altham était un *polytechnic* ; et le service d'archives de l'université de Buckley tenu par plusieurs employés

Archives de l'université d'Altham

- Procès-verbaux et dossiers connexes de l'*Academic Board* (période couverte : 1970-1981)
- Procès-verbaux et dossiers connexes du *Board of Governors* (période couverte : 1980-2003)
- Rapports annuels et stratégiques de l'établissement (appelés « *strategic plan* » ou « *corporate plan* ») (période couverte : 1984-2006)
- Documents divers non-classés :
 - Audit du *Higher Education Quality Council*, Mai 1995
 - Audit du *Quality Assurance Group*, Octobre 1995
 - Ouvrage intitulé « *A History of Altham University* » (non-daté, mis en circulation au début des années 2000), 133 p.
 - Feuillet comprenant une histoire succincte d'*Altham Polytechnic* envoyé aux employés en avril 1980
 - Boîte contenant des photos de groupes (1965-1970)
 - Brochures et prospectus (non datés, années 1970-80)
 - Brochures promotionnelles de divers cursus de l'*Altham Business School* (non datées, années 1990)

Archives de l'autorité publique locale d'Altham (*Borough Council*)

- diverses boîtes sans intitulés ou aux intitulés reflétant très vaguement leurs contenus :
 - « *Papers relating to courses which are no longer running* » (1978-1980)

- « *Old file* » (1972-1979)
- « *RAC courses – Approvals / Low Enrolments / Procedures / Proposals / Regulations / Withdrawals* » (1978-79)
- « *Correspondance Altham Polytechnic* » (1977-1978)
- « *Instruments & articles of Government* » (1974-75)
- « *Agendas & Minutes of Governing Body* » (1969-1979)
- « *RAC Southern Area Sub-Committee* » (1982)
- « *RAC Distribution of Courses Committees* » (1979-80)
- varia

Archives de l'université de Buckley

- Procès-verbaux et dossiers connexes du *Council* (1974-80 ; 1985-89 ; 1994-2000 ; 2004-2009, dépouillement par coupes)
- Procès-verbaux et dossiers connexes du *Senate*. (1985-86)
- Archives du service du personnel :
 - « *AC* » (*academic staff*) (1974 ; 1983-1993)
 - « *Establishment Decisions and Cards* » (1990-2001)
 - « *Personnel Services* » (1969-2000)
- Rapports annuels de l'université (1965-2004)
- « *Prospectus* » (divers documents des années de fondation de l'université (1965-70)
- Mémoires de master :
 - « *The role of the personnel department at the University of Buckley* » (1997), master en *Industrial Relations*, 60 p.
 - « *A case study in equal opportunities employment: the University of Buckley* » (1988), master en *Industrial Relations*, 98 p.
 - « *Shattering the glass ceiling in academia: a case study in the University of Buckley* » (1992), master en *Industrial Relations*, 96 p.
 - « *Why do individuals belong to trade unions? A study of academic staff at the University of Buckley* » (1992), master en économie, 81 p.

Annexe 4 : Glossaire des sigles

Sigles « indigènes » :

APT : Association of Polytechnic Teachers

AUT : Association of University Teachers

CDP : Committee of Directors of Polytechnics

CVCP : Committee of Vice-Chancellors and Principals

DES : Department for Education and Science

FTE : Full-Time Equivalent

HEFCE : Higher Education Funding Council for England

HR : Human Resources

KPI : Key Performance Indicator

LEA : Local Education Authority

NATHFE : National Association of Teachers in Higher and Further Education

NJC : National Joint Council for Teachers in Further Education in England and Wales

PCEF : Polytechnics and Colleges Employers' Forum

PCFC : Polytechnics and Colleges Funding Council

RAE : Research Assessment Exercise

REF : Research Excellence Framework

RSE : Research Selectivity Exercise

UCU: University and College Union

UFC : Universities Funding Council

UGC : University Grants Committee

UUK : Universities UK

Sigles mobilisés pour la rédaction de cette thèse :

ETP : équivalent temps plein

GRH : gestion des ressources humaines

Index des tables

Tableau 1 : Portrait statistique d'Altham et de Buckley et moyennes sectorielles.....	42
Tableau 2 : Comparaisons entre la base « carrières », le corpus « biographies » et la population cible.....	53
Tableau 3 : Taux de travail à temps partiel selon le statut d'emploi.....	71
Tableau 4 : Nombre d'individus concernés par des transitions entre monovalence et polyvalence, et vice versa.....	77
Tableau 5 : Attitudes vis-à-vis de la mobilité externe.....	128
Tableau 6 : Interviewés ayant effectué une mobilité externe après la permanence.....	128
Tableau 7 : Part des professeurs chez les individus ayant effectué une mobilité externe et chez l'ensemble des permanents.....	129
Tableau 8 : Caractéristiques de la mobilité dans trois périodes de la carrière académique....	151
Tableau 9 : Taux de permanence et de doctorat à Altham et Buckley.....	153
Tableau 10 : Trajectoires présentes chez les employés permanents de la base « carrières »..	181
Tableau 11 : Table d'origine doctorale : correspondances entre types de trajectoires et établissement de thèse.....	184
Tableau 12 : Structure des mobilités institutionnelles des employés d'Altham et de Buckley selon la phase de carrière.....	188
Tableau 13 : Les trois temps de la bifurcation : part des trajectoires qui se stabilisent selon les périodes de la carrière.....	189
Tableau 14 : Les sept types de trajectoires les plus fréquents en 1989.....	192
Tableau 15 : Table de mobilité institutionnelle des académiques à la fin des années 1980...	198
Tableau 16 : Étudier les préférences individuelles à partir de l'analyse secondaire des enquêtes d'Halsey. Description des variables utilisées.....	202
Tableau 17 : Attraction et répulsion des secteurs universitaire et polytechnique : dispositions à changer de secteur selon le niveau de salaire.....	205
Tableau 18 : Projection des académiques du secteur polytechnique à 5 ans.....	207
Tableau 19 : Préférences entre postes universitaires, 1964, 1976 et 1989 (%).....	208
Tableau 20 : Désir de rejoindre une autre université.....	208
Tableau 21 : Désir de rejoindre une autre université selon le type d'université actuelle (enquête de 1989).....	209
Tableau 22 : Raisons de rejoindre une autre université, données de 1989 (2858 enquêtés)...	210
Tableau 23 : Sensibilité à la plus-value symbolique selon le type d'université.....	211

Tableau 24 : Nombre de docteurs diplômés par institution (1995 et 2009-10).....	215
Tableau 25 : Situation professionnelle du père et parcours scolaire associés aux types d'établissements d'affiliation (% en lignes).....	225
Tableau 26 : Origine sociale et lieu d'études supérieures (% en lignes).....	225
Tableau 27 : Niveaux d'activité sur le marché du travail selon l'établissement.....	232
Tableau 28 : Création des trois classes symboliques à partir du ranking de 2010.....	239
Tableau 29 : Quatre exemples de carrières institutionnelles.....	240
Tableau 30 : Désavantages catégoriels dans l'économie du travail universitaire : genre, nationalité et appartenance ethnique.....	244
Tableau 31 : Principales évolutions de la prise en charge organisationnelle du personnel académique à Altham et à Buckley.....	283
Tableau 32 : Échelles des négociations salariales de 1970 à 2010.....	291
Tableau 33 : Affectation fonctionnelle de la main d'œuvre temporaire à Altham et à Buckley.....	339
Tableau 34 : Part de l'emploi temporaire dans la main d'œuvre académique.....	340
Tableau 35 : Orientations politiques à Altham et à Buckley.....	374
Tableau 36 : Pondération appliquée au financement de la recherche en fonction des niveaux de qualité du RAE.....	390
Tableau 37 : « Profils de qualité » des départements d'Altham et de Buckley suite au RAE de 2008.....	390
Tableau 38: Transformations de l'économie du travail universitaire.....	425
Tableau 39 : Liste des entretiens réalisés.....	459

Index des figures

Figure 1 : Structure démographique de l'échantillon de la base « carrières ».....	49
Figure 2 : Volumes des emplois universitaires du Royaume-Uni selon leur fonction officielle	69
Figure 3 : L'espace des mobilités fonctionnelles à Altham et Buckley.....	74
Figure 4 : Convergence et divergence des trajectoires fonctionnelles.....	76
Figure 5 : Nomenclature des grades et des fonctions à Altham et à Buckley.....	81
Figure 6 : Séquences de mobilités fonctionnelles ordonnées selon l'état durant l'année précédant l'accès à la permanence.....	95
Figure 7 : Force de l'hystérésis en fonction de la spécialisation fonctionnelle avant la permanence.....	96
Figure 8 : Comparaison des modes d'alignement des séquences.....	103
Figure 9 : Séquences de mobilités externes avant l'accès à la permanence.....	114
Figure 10 : Deux mesures de la pré-permanence.....	116
Figure 11 : L'emploi non-permanent à Altham et à Buckley.....	122
Figure 12 : Événements en interaction : accès à la permanence et diplôme du doctorat.....	153
Figure 13 : L'espace de la différenciation statutaire : un idéal-type.....	162
Figure 14 : Séquences d'appariements informant les modes de mobilité sur le marché du travail.....	166
Figure 15 : Trois idéaux-types de circulation professionnelle au sein d'un espace d'employeurs hiérarchisé (ici en deux classes A et B).....	177
Figure 16 : Mobilités institutionnelles menant à Altham et à Buckley.....	178
Figure 17 : Mobilités institutionnelles menant à Altham et à Buckley. Distribution transversale des états.....	179
Figure 18 : Les cinq types de trajectoires les plus fréquents.....	183
Figure 19 : Coagulation de la différenciation institutionnelle après la permanence.....	187
Figure 20 : Trajectoires institutionnelles des employés d'Altham et de Buckley en 1989.....	191
Figure 21 : Les cinq types de trajectoires les plus fréquents.....	193
Figure 22 : Salaire académique moyen selon le niveau de prestige de l'institution d'emploi.	217
Figure 23 : Espace des établissements et trajectoires sociales.....	223
Figure 24 : La page web du Times Higher Education Supplement au moment de la sortie du ranking de 2012.....	237

Figure 25 : Structures hiérarchiques successives à Altham.....	330
Figure 26 : Structures hiérarchiques successives à Buckley.....	335
Figure 27 : Trajectoires hiérarchiques des interviewés d'Altham (corpus « biographies »)...	461
Figure 28 : Trajectoires hiérarchiques des interviewés de Buckley (corpus « biographies »)	462

Index des encadrés

Encadré 1 : Les stratégies de « polyvalisation » de Plufo.....	79
Encadré 2 : Les carrières accélérées de Jisaco et Zanetto : deux modes d'arrangement familial	91
Encadré 3 : « Continuing to put in for entry level academic jobs » : le cas de Tato.....	117
Encadré 4 : Une différenciation statutaire jugée injuste.....	131
Encadré 5 : Une mobilité sans initiatives ?.....	139
Encadré 6 : Formes d'encastrement social du recrutement permanent.....	154
Encadré 7 : La hiérarchie de prestige dans les décisions de carrière : une affaire d'arbitrages	212
Encadré 8 : Les trois principaux modes de diffusion de la GRH dans les universités.....	295
Encadré 9 : Trois modes d'instrumentalisation de l'étiquetage RAE.....	395

Index des notions

Actifs transférables.....	133, 136, 142, 143, 147, 156, 159, 161, 162, 164, 323, 430
Avantage cumulatif.....	89, 218, 246
Buy-out	87, 88, 121, 133, 134, 144-146, 149, 156, 157, 159, 243, 253, 341, 343-345, 351, 381, 395, 416
Concurrence.	20, 22, 23, 26, 28, 30, 97, 111, 119, 121, 123, 126, 132-134, 154, 155, 157, 164, 174, 213, 241, 263, 267, 269, 278, 308, 312, 320, 321, 323, 324, 381, 417-419
Contrôle professionnel.....	5, 13, 29, 31, 33, 37, 56, 429, 431-433, 476
Différenciation.	3, 5, 13, 29, 31-33, 37, 38, 44, 48, 55, 56, 59, 61-63, 65, 67, 68, 71, 80, 84, 85, 89, 90, 93, 97, 98, 105, 107, 108, 110, 111, 130-132, 149, 157-161, 164, 169-176, 180, 182, 185, 186, 188-190, 192, 194, 214-216, 218, 220, 221, 224, 226, 227, 229, 232-234, 241-248, 253, 254, 256, 324, 325, 336, 352, 353, 363, 368-370, 380, 381, 394, 398, 415-417, 424-428, 430, 431, 433-436, 474, 475
Division du travail.....	35, 36, 43, 62, 66-68, 70-72, 77, 80, 93, 97, 98, 241, 253, 312, 338, 341, 348, 351, 370, 416, 425, 427, 474
Division du travail	66
Dualisme.....	123, 132, 160, 163, 243
Économie du travail.....	3, 5, 33, 34, 37, 38, 43, 44, 49, 50, 56, 59, 61, 63, 170, 171, 194, 241, 244, 246, 248, 251, 253-256, 308, 380, 382, 415, 417, 420, 424-427, 430-435, 474-476
Élite statutaire...	112, 133-135, 137, 138, 141-143, 145-147, 149, 151, 156, 157, 159-163, 243, 245, 247, 253, 351, 372, 417, 425
Encastrement organisationnel.....	1, 3, 5, 256, 309-311, 381, 382, 415, 419, 424, 426, 433, 436, 475
Étiquetage.....	87, 393-397, 416, 417
Évaluation	5, 21-23, 26, 27, 30, 31, 36, 80, 84-87, 122, 142, 170, 228, 246, 255, 259, 272-274, 279, 280, 282, 283, 286, 301, 312, 313, 344, 352-357, 363, 364, 367-369, 372, 377, 378, 381, 388-394, 396, 399, 401, 404, 410-412, 417, 419, 426, 429, 433
Exo-définition.....	306, 307, 410

Gestion des ressources humaines. 5, 26, 254, 261, 268, 275, 279, 280, 283, 303, 304, 369, 370, 465

Hold-up.....133-137, 143, 147, 156, 157, 159, 243

Hystérésis.....67, 93, 96-98, 474

Instrument.....22, 23, 310, 336, 338, 370, 379, 389, 390, 410, 416

Juridiction.....33, 36, 99

Marché du travail....13, 33-37, 71, 109, 116, 123, 126, 132, 138, 141, 143, 150, 156, 159, 160, 163, 165, 171, 172, 176, 189, 214, 216, 227, 231-233, 235, 247, 255, 324, 333, 417, 418, 420, 424, 431, 433-435

Mesure 20, 27, 28, 33, 36, 69-72, 75, 78, 98, 115, 120, 127, 150, 165, 177, 180, 181, 195, 196, 199, 226, 233, 236, 237, 244, 246, 256, 262, 282, 299, 300, 311, 317, 319, 321, 327, 341, 345-352, 367, 368, 372, 374, 376, 377, 382, 389, 404, 406, 410, 412, 413, 420, 425, 427, 430-434

Monovalence.....68, 70, 75, 253

Organisation du travail....29, 33, 35-37, 68, 105, 121, 133, 160, 161, 247, 312, 369, 380, 407, 420, 424, 434, 435

Plus-value symbolique.....63, 170, 173, 210-213, 228

Promotion 11, 18, 20, 81, 82, 84-87, 90, 109, 119, 124-126, 128, 129, 131, 133, 136, 137, 140, 141, 151, 165, 169, 175, 212, 213, 246, 255, 270, 271, 277-282, 293, 295, 300, 311, 313-325, 327, 330-332, 335-337, 353, 356, 359, 363, 367, 369, 371, 375, 380, 381, 383, 384, 389, 395, 401, 403, 429, 463, 475

Recrutement.....18, 20, 78, 84, 86, 108, 111, 117-121, 123-125, 129, 130, 138, 139, 141, 146, 152-156, 160, 165, 178, 214, 226-228, 234, 235, 246, 255, 268, 270, 277-282, 286, 293, 297, 311-324, 336, 339, 353, 359, 362, 363, 371, 380, 381, 384, 396, 407, 408, 416, 419, 429, 475

Sale boulot.....397, 407

Segment. .29, 31, 35, 36, 38, 62, 74, 98, 106, 118, 123, 127, 160, 163, 164, 176-178, 184, 194, 241, 311, 388, 389, 403, 404, 411, 425, 431, 462

Séquence.....38, 75, 101, 102, 132, 139, 148, 165, 176, 181, 282, 337, 462

Statut au travail.....62, 106-110, 112, 124, 133, 137, 149, 150, 158

Tenure.....19, 20, 23, 111, 126, 127, 139, 149, 254, 265, 267, 278, 299, 300, 319, 426

Travail d'organisation.....5, 311, 312, 369, 379, 380, 415, 426-428, 476

Vacancy chain.....313-316, 319-321, 324, 384, 419

Table des matières

<u>Sommaire.....</u>	<u>3</u>
<u>Résumé – Abstract.....</u>	<u>5</u>
<u>Remerciements.....</u>	<u>7</u>
<u>Introduction générale.....</u>	<u>11</u>
<u>Contextes historiques du travail universitaire.....</u>	<u>13</u>
<u>Approche théorique de la thèse.....</u>	<u>33</u>
<u>Objectiver l'économie du travail.....</u>	<u>37</u>
<u>Enquête et données.....</u>	<u>39</u>
<u>Deux questions de méthode.....</u>	<u>53</u>
<u>Logique d'exposition de la thèse.....</u>	<u>56</u>
<u>Première partie : Une économie du travail caractérisée par trois modes de différenciation des carrières.....</u>	<u>59</u>
<u>Chapitre I : Essor et ressorts de la différenciation fonctionnelle.....</u>	<u>65</u>
<u>A) Deux explications de la division du travail : structure de l'offre et différenciation fonctionnelle.....</u>	<u>68</u>
<u>B) La division du travail comme processus longitudinal : convergence et divergence des mobilités fonctionnelles.....</u>	<u>72</u>
<u>C) Converger vers une norme professionnelle : la polyvalence.....</u>	<u>78</u>
<u>D) Diverger vers des postes monovalents : les ressorts de la différenciation fonctionnelle</u>	<u>80</u>
<u>E) Hystérésis : persistance de l'orientation fonctionnelle préliminaire sur la suite de la carrière.....</u>	<u>93</u>
<u>Conclusion.....</u>	<u>97</u>
<u>Annexe méthodologique : les mobilités fonctionnelles comme séquences.....</u>	<u>101</u>
<u>Chapitre II : La structure des différences statutaires.....</u>	<u>105</u>
<u>A) Les trois phases de l'ascension statutaire.....</u>	<u>112</u>
<u>B) Permanence et « négociabilité » : les deux opérateurs de la mobilité statutaire.....</u>	<u>149</u>
<u>Conclusion.....</u>	<u>157</u>

Annexe méthodologique : modéliser des séquences d'appariements.....	165
Chapitre III : Hiérarchie des employeurs et différenciation institutionnelle des employés.....	169
A) Hiérarchie des employeurs et mobilité institutionnelle : un phénomène souvent constaté mais rarement expliqué.....	173
B) La dynamique des trajectoires institutionnelles : bifurcation et différenciation « par le bas ».....	176
C) Souhaits de carrière et hiérarchie des établissements : l'impossible concordance ? ..	200
D) Vers une explication de la différenciation institutionnelle.....	215
Conclusion.....	233
Annexe méthodologique : les carrières de mobilité institutionnelle comme séquences	236
Conclusion de la première partie.....	241
<i>Deuxième partie : La construction politique et organisationnelle d'une nouvelle économie du travail.....</i>	251
Chapitre IV : De l'administration des postes à la gestion des carrières : la « modernisation » de la fonction Personnel.....	259
A) L'unification de l'enseignement supérieur : vers une régulation professionnelle commune ?.....	264
B) Les métamorphoses de la prise en charge organisationnelle du personnel académique.....	268
C) Derrière des trajectoires différenciées, des tendances de fond.....	282
D) Discussion : raisons d'une convergence des pratiques de gestion du personnel.....	301
Conclusion.....	307
Chapitre V : La réinvention de la carrière académique : encastrement organisationnel des trajectoires et contrôle du travail.....	309
A) Articuler promotions et recrutements.....	313
B) Redéfinir la nomenclature des postes : la construction d'un nouveau balisage des parcours professionnels.....	325
C) Ajuster la répartition des tâches : l'essor des pratiques de flexibilité.....	338
D) Évaluer, certifier, récompenser : nouveaux ressorts d'une gestion différenciée des carrières.....	352
E) Pairs ou experts ? La gestion des carrières académiques.....	369
Conclusion.....	379
Annexe méthodologique : Reconstituer l'évolution des pratiques à partir de sources écrites.....	383

<u>Chapitre VI : « They bought my research. » Métamorphoses du travail universitaire et redéfinition de ses tâches légitimes.....</u>	<u>387</u>
A) Gestion instrumentée du personnel, RAE et carrières individuelles.....	390
B) La recherche : du travail « à-côté » au travail « à coter » ?.....	397
Conclusion.....	409
Annexe documentaire : Le poids de la soumission au RAE.....	414
<u>Conclusion de la seconde partie.....</u>	<u>415</u>
<u>Conclusion générale.....</u>	<u>423</u>
Une économie du travail universitaire en transition.....	425
L'université, lieu d'un important « travail d'organisation ».....	426
Gérer une profession différenciée, ou différencier pour mieux gérer ?.....	428
L'irréductible périmètre du contrôle professionnel.....	429
L'avenir du travail universitaire au Royaume-Uni.....	430
Le contrôle professionnel comme capacité à définir l'économie du travail.....	432
L'approche en termes d'économie du travail : perspectives d'application.....	434
<u>Bibliographie.....</u>	<u>439</u>
<u>Annexe 1 : Liste des entretiens réalisés.....</u>	<u>459</u>
<u>Annexe 2 : Les trajectoires des individus du corpus « biographies ».....</u>	<u>461</u>
<u>Annexe 3 : Liste des archives consultées.....</u>	<u>463</u>
<u>Annexe 4 : Glossaire des sigles.....</u>	<u>465</u>
<u>Index des tables.....</u>	<u>466</u>
<u>Index des figures.....</u>	<u>468</u>
<u>Index des encadrés.....</u>	<u>470</u>
<u>Index des notions.....</u>	<u>471</u>

