



HAL
open science

Les carrières à l'université. Une approche par les modes d'engagement dans la promotion

Séverine Louvel, Annick Valette

► **To cite this version:**

Séverine Louvel, Annick Valette. Les carrières à l'université. Une approche par les modes d'engagement dans la promotion. *Revue d'Anthropologie des Connaissances*, 2014, 8 (3), pp.523-546. <10.3917/rac.024.0523>. <halshs-01354896>

HAL Id: halshs-01354896

<https://shs.hal.science/halshs-01354896v1>

Submitted on 19 Aug 2016

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.



HAL Authorization

Pour citer cet article : Louvel, S. et Valette, A. (2014). « Les carrières à l'université. Une approche par les modes d'engagement dans la promotion. » Revue d'anthropologie des connaissances volume **8**, numéro 3, p. 523-546.

LES CARRIERES A L'UNIVERSITE

Une approche par les modes d'engagement dans la promotion

Résumé

La sociologie s'est beaucoup intéressée à la réussite professionnelle à l'université. Elle mobilise principalement les approches par les déterminants de la carrière qui n'épuisent toutefois pas la compréhension des carrières académiques. Nous proposons ici une étude centrée sur les formes « temporelles de la causalité » observables tout au long d'un parcours professionnel. Plus précisément, nous nous intéressons aux modes d'engagement dans la promotion de maîtres de conférences en milieu de carrière et au rôle joué par les politiques organisationnelles. À partir de deux vagues d'entretiens conduits auprès des mêmes universitaires, nous identifions trois profils, que nous qualifions d'ayant-droit, d'investisseurs et d'hédonistes, chacun susceptible d'être infléchi par certaines dimensions de la politique universitaire.

MOTS-CLES : CARRIERE, PARCOURS PROFESSIONNEL, UNIVERSITE, ENGAGEMENT, PROMOTION.

Academic careers: an analysis based on modes of engagement towards promotion

There is a large body of sociological literature dedicated to the career success of academics. It mainly analyses career determinants and therefore does not fully grasp academic careers. This paper aims at studying the “temporal forms of causality” which orient the professional trajectories of academics. It analyses more specifically academics' modes of engagement towards their possible promotion as full professors and the organizational factors influencing them. It draws on two rounds of semi-structured interviews with the same academics (mid-career assistant and associate professors). The

paper identifies three profiles: the “assigns”, the “investors” and the “hedonists”, and shows how each of them are likely to be influenced by specific dimensions of the university policies.

KEYWORDS: CAREER, PROFESSIONAL TRAJECTORY, UNIVERSITY, MODES OF ENGAGEMENT, PROMOTION

Las carreras en la universidad : un enfoque de los modos de compromiso en la promoción

Resumen

La sociología se ha interesado mucho en el éxito profesional en la universidad. Ella utiliza principalmente los enfoques centrados en los determinantes de la carrera que, sin embargo, no agotan la comprensión de las carreras académicas. Aquí proponemos un estudio centrado en las formas “temporales de causalidad” observables durante un recorrido profesional. Más precisamente, nos interesan los modos de compromiso en la promoción de profesores (“maîtres de conférences”) a mitad de la carrera y el rol que juegan las políticas organizacionales. A partir de dos series de entrevistas con los mismos universitarios, identificamos tres perfiles, que calificamos de derechohabientes, inversores y hedonistas, cada uno susceptible de ser influenciado por ciertas dimensiones de la política universitaria.

PALABRAS CLAVES: CARRERA, RECORRIDO PROFESIONAL, UNIVERSIDAD, COMPROMISO, PROMOCION.

INTRODUCTION

La sociologie des carrières académiques s’est beaucoup intéressée aux facteurs de la réussite professionnelle à l’université. Cet intérêt pour les déterminants des trajectoires s’inscrit souvent dans un agenda de recherches sur la nature des discriminations à l’œuvre dans un système de carrières qui s’affiche comme méritocratique, car fondé sur un système de valeurs universelles et impersonnelles (Cole et Cole, 1973 ; Merton, 1973). Ces travaux ont mis en évidence des profils d’universitaires

avantages dans leur carrière, tels que les membres d'établissements prestigieux (Allison et Long, 1990 ; Williamson et Cable, 2003) ou les hommes (Xie et Shauman, 2004 ; Sabatier, 2010). Deux facteurs principaux expliquent notamment les désavantages de carrière des femmes : la socialisation, l'habitus et l'intériorisation de certaines normes et valeurs ; l'environnement (réseaux, laboratoire, établissement d'appartenance) qui offre des ressources inégales, envoie - ou non - des signaux de qualité ou bien discrimine directement les individus (Zuckerman et al., 1992 ; Glover, 1997 ; Marry, 2005).

L'ensemble de ces analyses des trajectoires d'universitaires cherchent à en identifier les « causes archéologiques » (De Coninck et Godard, 1990), définies comme le « point initial d'où l'essentiel découle » (p. 31). Or, cette perspective n'épuise pas l'analyse sociologique des carrières, à l'université comme dans d'autres domaines. Plusieurs auteurs (Grossetti, 2006 ; Bessin et al., 2010) préfèrent la notion de parcours professionnel à celle de trajectoire et élargissent par là-même la compréhension de la causalité dans les carrières. Aux critiques de « l'illusion biographique » ou de l'impossibilité à expliquer les trajectoires par les récits de vie individuels (Bourdieu, 1986)¹, ces auteurs répondent que raisonner en terme de causalité n'implique en soi ni positivisme, ni déterminisme (De Coninck et Godard p.24). Ils plaident pour la mise en évidence de plusieurs « formes temporelles de la causalité » (parmi lesquelles figure la recherche de causes « archéologiques ») et réhabilitent par là-même l'entretien biographique comme méthode privilégiée d'exploration des divergences entre parcours, de la construction d'irréversibilités ou de bifurcations.

Dans cet article, nous souhaitons illustrer la pertinence d'une approche par les parcours professionnels et par les « formes temporelles de la causalité » qui les orientent, pour analyser les carrières universitaires². En

¹ P. Bourdieu, dans une métaphore restée célèbre, compare une telle entreprise à un projet consistant à « rendre raison d'un trajet dans le métro sans prendre en compte la structure du réseau » (p. 40).

² Remarquons toutefois que certaines analyses des déterminants de la trajectoire universitaire s'intéressent aussi aux moments et aux lieux où certaines causalités sont susceptibles de jouer. C'est par exemple le cas des travaux qui portent sur les instances de recrutement ou de sélection de projets scientifiques (Wenneras et Wold, 1997 ; Van den Brink et al., 2010) ; ou encore de ceux qui étudient le lien entre événements biographiques (mise en

particulier, nous mobilisons le « modèle du cheminement » (p. 34) qui considère que « les causalités sont toujours conditionnelles et que les conditions changent » (p. 40). L'analyse de cheminements individuels doit éclairer comment certaines causes jouent à des moments précis, identifier les points critiques au cours desquels des transitions professionnelles sont plus ou moins susceptibles de s'opérer ou encore évaluer le rôle du temps passé dans certaines étapes de la carrière. Cette perspective sur les carrières universitaires paraît particulièrement prometteuse du fait de la pluralité des contextes d'action dans lesquels elles se déroulent (laboratoire, UFR³, établissement, instance nationale d'évaluation par les pairs au CNU). Chacun est porteur de ressources, d'opportunités, de normes et de formes de jugement susceptibles d'orienter les parcours individuels. Leurs évolutions sont multiples et parfois divergentes.

Les transformations actuelles des universités confrontent notamment les individus à de fortes incertitudes en matière de carrière. Ces transformations affectent tout particulièrement les universités qui souhaitent renforcer leur attractivité sur le marché (national et international) de l'enseignement supérieur et de la recherche. Ces dernières se construisent en effet à la fois comme des organisations dotées de leurs propres règles (Brunsson et Sahlin-Anderson, 2000), recrutant selon des critères ad hoc au gré de leurs besoins et stratégies (Musselin, 2010) et comme des établissements soumis à des pressions isomorphiques (DiMaggio et Powell, 1983), recrutant selon des indicateurs standardisés de l'excellence (publications, citations, etc.). La pluralité des contextes d'action, leur désalignement, les tensions et incertitudes qui en résultent pour les carrières, invitent à regarder autrement la diversité des parcours professionnels dans les universités françaises (Le Guyader, 2006). Cette diversité n'est pas seulement le produit de causes initiales (par exemple, le fait d'être recruté dans un IUT de province ou dans une prestigieuse université parisienne) mais se construit par des inflexions - plus ou moins inattendues - initiées par des interactions entre les universitaires et leurs contextes d'action.

couple, naissance des enfants, etc.) et productivité scientifique (Zuckerman et al., 1992).

³ Unité de Formation et de Recherche. Composantes principales de l'université, les UFR correspondent aux départements des universités étrangères.

Nous nous intéressons ici à un moment particulier du parcours professionnel des universitaires, le milieu de la carrière des maîtres de conférences, défini comme des années au cours desquelles ceux-ci se positionnent (avec des degrés très différents d'implication et de réflexivité) vis-à-vis d'une éventuelle promotion comme professeur des universités⁴. Alors que les travaux sur la promotion dans le monde académique français s'intéressent à leurs déterminants (Backouche et al., 2009 ; Sabatier et al., 2011), nous nous intéressons ici à l'engagement des maîtres de conférences dans des activités de promotion. Nous inscrivons une perspective interactionniste sur l'action (Sawicki et Siméant, 2009) et sur les carrières (Evetts, 1992 ; Duberley et al., 2006 ; Dany et al., 2011 ; Bastin, 2013), nous définissons leur engagement comme une forme d'implication durable, à défaut d'être stable (Sawicki et al. op. cit.). En effet, nous supposons que l'engagement n'est pas donné une fois pour toutes selon les intérêts et ressources individuels mais se forme, se maintient ou s'affaiblit en situation. Il se construit dans des relations d'échange qui produisent certaines irréversibilités (Becker, 1960) et évolue au fil du temps selon l'évaluation des rétributions associées.

L'engagement dans des activités de promotion nous paraît susceptible d'apporter un nouvel éclairage sur la promotion (ou la non promotion) des maîtres de conférences - complémentaire à celui de ses déterminants individuels ou organisationnels. En effet, l'engagement ne garantit pas la promotion mais en est une condition nécessaire - un désengagement total impliquant un renoncement à être promu. Dès lors, nous nous intéressons tout particulièrement aux situations qui consolident l'engagement, ainsi qu'aux épreuves qui provoquent du désengagement. Dans ce travail, nous en cherchons plutôt l'origine dans les attentes et politiques organisationnelles qui orientent les expériences individuelles (Sawicki et al. op.cit.), une perspective qui nous semble particulièrement importante dans le contexte de transformations de l'université. À partir de deux vagues d'entretiens biographiques conduits avec des maîtres de conférences en milieu de carrière, nous avons identifié trois principaux modes d'engagement dans des activités de promotion, et analysé leurs évolutions. Nous avons construit ces idéaux-types à partir d'une comparaison des cas individuels sur plusieurs dimensions. Tout d'abord,

⁴ En effet, et même sans supposer la formulation d'une stratégie explicite, la promotion implique des démarches (passage d'une habilitation à diriger des recherches, demande de qualification par le conseil national des universités). Voir annexe : les modes d'accès au corps de professeur des universités.

ils se différencient par les systèmes d'échanges, plus ou moins encadrés dans les organisations universitaires et la profession académique. Ensuite, ils s'inscrivent dans des temporalités longues ou plus courtes, dans un rapport au temps cumulatif ou non-cumulatif, et dessinent de ce fait des parcours inégalement sensibles aux évolutions du contexte institutionnel. Enfin, chaque mode d'engagement expose les individus à des « tournants » (turning points) (Hughes, 1996 [1950]) ou des « points critiques » spécifiques (De Coninck et Godard op. cit.), définis comme les moments cruciaux pendant lesquels les parcours professionnels peuvent diverger, en consolidant l'engagement vis-à-vis de la promotion ou, au contraire, en produisant du désengagement.

METHODE

Nous nous appuyons sur une enquête de 50 entretiens biographiques avec des universitaires en biologie, en histoire et en physique. Nous avons choisi des disciplines *a priori* contrastées sur le plan des cultures de travail et des normes professionnelles. À la différence des recherches qui livrent un instantané sur les engagements dans les carrières scientifiques (notamment, Duberley et al. 2006), nous avons souhaité éprouver leur stabilité dans le temps. Pour ce faire, nous avons conduit deux vagues d'entretiens biographiques auprès des mêmes universitaires.

D'une part, nous avons réalisé 35 entretiens (en 2006-2009 et en 2012) dans quatre universités (deux pour l'histoire, deux pour la biologie et la physique), Nous avons choisi de grandes universités mono-disciplinaires considérées comme relativement attractives sur le plan de la recherche et de l'enseignement. En effet, elles nous sont apparues comme des lieux particulièrement intéressants pour explorer les tensions auxquelles les universités sont soumises aujourd'hui : satisfaire les critères d'évaluation de la recherche et dispenser des enseignements professionnalisés, soutenir les disciplines à faible effectif et contenir la masse salariale, s'intégrer dans les réseaux internationaux et satisfaire les partenariats locaux, etc. Les entretiens biographiques et semi-directifs visaient à faire reconstituer les itinéraires professionnels, les représentations de la carrière, ainsi que le rôle joué par l'entourage (personnel et professionnel) tout au long du parcours. À cette occasion, nous avons notamment rencontré des maîtres de conférences en milieu de carrière (5 à 15 ans d'ancienneté, âgés de 35 à 45 ans), dont aucun n'écartait le projet de devenir professeur. À partir de ces entretiens, nous avons dégagé trois modes d'engagement dans des activités de promotion.

D'autre part, nous avons réinterviewé 15 maîtres de conférences (de 2011 à 2013, sept historiens et huit biologistes, dans un établissement par discipline, représentatifs des trois modes d'engagement). L'absence de physiciens dans cette seconde vague d'entretiens s'explique par le fait que nous les avons inclus plus tard dans l'enquête (nous les avons interviewés pour la première fois en 2012). Dès lors, nous n'avons pas disposé du recul temporel suffisant pour les réinterroger. Nous avons axé les entretiens sur les changements intervenus dans leur parcours professionnel depuis le premier entretien. En identifiant alors des personnes toujours engagées dans ce projet de promotion et d'autres qui s'en sont désengagées, nous avons pu préciser ce qui soutient l'engagement ou au contraire le fragilise.

Dans cet article, nous illustrons tout d'abord chaque mode d'engagement par un portrait tiré de ce deuxième groupe d'entretiens qui nous paraît particulièrement emblématique des épreuves auxquels l'engagement peut être soumis. Ce récit peut mettre en scène un biologiste ou un historien et privilégie ainsi la convergence entre disciplines sur les spécificités disciplinaires. En effet, notre analyse met l'accent sur les systèmes d'échange qui se nouent, dans chaque mode d'engagement, entre les universitaires et les organisations auxquelles ils appartiennent. Par ailleurs, nous insistons sur certaines évolutions des politiques universitaires qui affectent (bien qu'à des degrés et des rythmes différents) toutes les disciplines. Ce parti-pris nous conduit à ne pas détailler les différences interdisciplinaires observables notamment entre les activités de promotion dans lesquelles les maîtres de conférences choisissent (ou non) de s'engager (par exemple, recherches individuelles ou collectives, caractère plus ou moins magistral des enseignements, encadrement doctoral en direction ou en co-direction). Nous reprenons la stratégie de restitution par portraits à plusieurs auteurs (Owen-Smith et Powell, 2004; Duberley et al., 2006 ; Zalio, 2007 ; Pochic et Guillaume, 2009). Pour Duberley et al. notamment, les portraits permettent de restituer les dimensions subjectives de la carrière, de décrire finement comment les individus rendent compte de leurs actions et les inscrivent dans différents contextes.

LES AYANT-DROIT OU LA RECONNAISSANCE DE LA CONTRIBUTION

Isabelle illustre bien un premier mode d'engagement dans la promotion, dominé par un désir de reconnaissance des activités conduites pendant

des années pour la bonne marche de l'établissement, tout particulièrement de l'UFR. Ce régime d'engagement s'inscrit dans des temporalités longues et lentes et repose sur la croyance selon laquelle l'institution leur est redevable et qu'elle doit soutenir et récompenser les services rendus. Il est alors particulièrement vulnérable aux politiques institutionnelles locales (affectation des ressources pour la recherche, ouverture de postes et critères de recrutement).

Isabelle est écologue. Elle a 40 ans lors de notre première rencontre en 2006, soit douze ans après son recrutement. Elle est mariée et a deux enfants. Si elle aime enseigner, son idéal « aurait été de rentrer au CNRS et de ne faire vraiment que de la recherche ». Pourtant, parce qu'il fallait faire vivre la filière, les investissements pédagogiques ont pris le pas sur la recherche jusqu'à ce qu'elle obtienne deux ans de délégation CNRS⁵ :

« Je suis arrivée ici, il n'y avait pas vraiment ma discipline. J'ai monté beaucoup de cours et de modules moi-même, jusqu'au point de monter toute une filière. On n'est pas un assez gros labo pour faire tourner une filière recherche mais j'ai monté une filière pro alors que le pro, ce n'était vraiment pas mon truc. J'ai quand même pu récupérer des thésards ».

Les deux années précédentes, elle s'est portée candidate, sans succès, sur un poste de professeur ouvert dans son UFR. Elle espère toujours que son investissement dans l'UFR et le labo sera reconnu mais redoute de plus en plus la concurrence d'excellents chercheurs :

« J'aimerais bien passer prof, je suis quand même carriériste mais je me rends compte que c'est dur, sachant que les gens qui arrivent avec des super dossiers, qui n'ont pas du tout fait d'enseignement, vont passer profs. Je ne passe pas prof, alors qu'au niveau responsabilités, je me suis vraiment investie. Je me dis, qu'est-ce qui leur faut de plus ? » (Isabelle, biologiste, MCF depuis 12 ans)

Nous la rencontrons quatre ans après, en 2010. Elle a été promue professeure dans son UFR en 2009 et défend toujours l'idée qu'il faut récompenser les multiples investissements des maîtres de conférences :

« J'ai vécu de la frustration avant ma nomination. Quand on se donne beaucoup pour son boulot, c'est légitime, c'est une reconnaissance et je ne trouve pas normal que mes collègues qui travaillent beaucoup ne soient toujours pas passés profs. Je trouve ça normal d'avoir été promue la part de l'université, enfin de

⁵ Les enseignants-chercheurs peuvent être accueillis, pour un an renouvelable une fois, en délégation CNRS, pour se consacrer à leur activité de recherche. Ils sont alors totalement déchargés de leur enseignement.

l'UFR de biologie, c'est eux qui m'ont promue finalement et c'était un juste retour sur investissement, c'est par eux que je suis passée ».

Elle s'inquiète de l'alignement des activités des universités sur la seule norme de l'excellence scientifique :

« Maintenant, je pense que ça commence à sentir mauvais avec les histoires de pôle d'excellence : soit on est excellent, soit on n'est rien » (Isabelle, biologiste, professeure depuis un an).

Ces maîtres de conférences ne conduisent pas leurs activités en fonction d'un projet de promotion mais bien davantage parce qu'il faut « faire tourner la boutique », ce qui n'exclut pas qu'ils puissent aussi y trouver un intérêt professionnel ou intellectuel :

« J'ai aussi été directrice adjointe de l'UFR à mon arrivée. Il n'y avait personne. Il faut bien quelqu'un pour faire le travail. Et puis c'était intéressant. Je suis maintenant coordinatrice des concours du Capes et de l'agrégation. C'est lourd mais on a les meilleurs étudiants et je me sens utile. Je suis aussi élue au conseil d'UFR depuis 6 ans. Là aussi, il n'y a personne alors j'y vais » (Nathalie, historienne, MCF depuis 9 ans).

La contrainte sur les choix d'activité et le sentiment, parfois, d'un surinvestissement au service du collectif, concernent surtout les responsabilités pédagogiques et administratives (plus rarement, la gestion des contrats de recherche). À l'inverse, ces universitaires incluent l'enseignement dans le travail normal et considèrent fréquemment la recherche comme une variable d'ajustement de leurs autres activités (notamment, si des contraintes familiales réduisent leur temps de travail). Leurs paniers d'activité sont marqués par une dominante (pédagogie, administration, moins souvent recherche) qui évolue dans le temps surtout en fonction des besoins et ressources de l'établissement.

Au fil des années, alors qu'ils constatent de grandes disparités dans l'implication professionnelle de leurs collègues, ces maîtres de conférences souhaitent que l'établissement reconnaisse leur engagement au service du collectif et valorise leur surinvestissement, notamment pédagogique et administratif, en les promouvant professeur. Ils inscrivent la promotion dans des temporalités longues ou des « causalités lentes » (De Coninck op. cit.), (aucun ne perçoit l'âge comme un facteur important ou réhibitoire pour être promu) et ne l'associent pas à une rupture personnelle et professionnelle (aucun ne se dit prêt à changer de ville ou de région pour passer professeur). La promotion leur apparaît principalement comme une reconnaissance, statutaire et salariale (« comme maître de conférences, je fais un boulot de prof sans avoir la paie ni la reconnaissance ») de leur parcours antérieur. Les événements de la vie familiale, enfants, mobilité pour suivre le conjoint, sont vécus

comme des « épreuves » qui renforcent la perception de mériter une juste rétribution à leurs efforts.

Ces universitaires inscrivent alors leur projet de promotion dans des rapports de contributions/rétributions noués essentiellement avec leur UFR. Celle-ci exerce à la fois une pression collégiale au surinvestissement et dispose de moyens de rétribution de ce dernier⁶ : soit directement en influençant les recrutements de professeur (en particulier par le profilage des postes) ; soit indirectement en apportant les ressources nécessaires pour se porter candidat à la promotion. L'UFR joue en effet un rôle crucial dans le principal moment d'investissement actif de ces universitaires dans un projet de promotion : la préparation de l'HDR et la constitution d'un dossier recherche pour être qualifié par le CNU. L'UFR peut en effet leur donner le temps dont ils ont besoin (plus rarement les financements), soit en soutenant une demande de congés (CRCT⁷, délégation CNRS⁸, etc.), soit en organisant une rotation des responsabilités collectives. Ces universitaires la tiennent souvent pour responsable des difficultés et échecs qu'ils rencontrent (HDR qui « traîne » pendant des années, refus de qualification par le CNU) pour préparer leur promotion.

L'importance des échanges noués avec l'UFR rend ce mode d'engagement particulièrement vulnérable aux politiques institutionnelles. L'UFR - et parfois, l'établissement - provoquent alors la plupart des événements qui le mettent à l'épreuve, parce que les universitaires ne perçoivent plus le retour sur investissement comme possible. L'ouverture de postes de professeur dans leur spécialité est une source majeure d'incertitude et une cause possible d'abandon d'un projet de promotion. La fluctuation des effectifs étudiants, les priorités en matière de recherche, peuvent priver ces universitaires de toute perspective de promotion pour plusieurs années :

⁶ La montée en puissance, ces dernières années, de politiques d'établissement, pourrait conduire les universités à proposer (et à rétribuer) des investissements hors UFR importants (montage et pilotage de projets inter-laboratoires et inter-UFR, formations transversales, etc.).

⁷ Congé pour recherche et conversion thématique. Période d'un ou deux semestres durant laquelle les universitaires sont déchargés de leur service. Ils peuvent demander un CRCT auprès du CNU ou de leur université (dans ce cas, l'avis de l'UFR sur la candidature est très important).

⁸ Les dossiers de délégation CNRS comportent un avis de l'établissement. En pratique, celui-ci s'en remet souvent à l'avis de l'UFR.

« En histoire médiévale, on perd des étudiants. On n'est pas dans la priorité de l'université. Quand les profs partent, maintenant, les postes sont supprimés en général. Je ne sais pas ce que ça va donner même dans 4 ou 5 ans... Alors passer prof... » (Nathalie, historienne, MCF depuis 11 ans)

Par ailleurs, l'engagement de ces universitaires repose sur l'idée qu'une reconnaissance de leur investissement et de leur pluriactivité est possible, parce qu'ils l'ont vue à l'œuvre antérieurement, que des personnes influentes dans l'UFR les soutiennent. Ils considèrent que cette reconnaissance est « juste » et cohérente avec les besoins d'une organisation d'enseignement et de recherche. Dans ce contexte, l'avènement à l'université d'un discours de l'excellence scientifique menace leur engagement. Si les normes de performance en recherche deviennent dominantes voire exclusives, elles priveront ces universitaires des dispositifs de soutien de leur projet de promotion par les UFR (notamment, si celles-ci n'utilisent plus les congés comme un levier de réinvestissement en recherche pour ceux qui se sont consacrés aux tâches collectives mais comme un « tremplin » pour les maîtres de conférences prometteurs en recherche). C'est notamment le cas de Nathalie citée plus haut, interviewée en 2008 et en 2010 qui dans cet intervalle s'est désinvesti fortement d'un projet de promotion. Elle a été responsable pendant trois ans de la préparation aux concours d'enseignement. Cette activité très chronophage l'a empêchée d'avancer son HDR. Alors qu'elle pensait en 2008 obtenir de son UFR un congé recherche pour la terminer, elle n'est plus du tout certaine en 2010 que l'UFR la soutienne dans cette demande. La domination des normes d'excellence scientifique et la standardisation des profils des professeurs recrutés, pourront également faire douter ces maîtres de conférences de leurs chances d'être un jour promu dans leur établissement (Isabelle est ainsi au bord du découragement après s'être « fait passer devant » deux fois de suite par un chercheur brillant).

Dans ces moments critiques, ces maîtres de conférences sont susceptibles d'abandonner leur projet de promotion plutôt que d'envisager de passer professeur dans une autre université. Certains, se sentant « trahis » par l'établissement ou par l'UFR, se replient sur des activités choisies et réévaluent les tâches accomplies pour le collectif comme des investissements non rentables en termes de promotion. D'autres réorientent leurs attentes de rétribution par l'institution vers un

passage à la hors classe du corps des maîtres de conférences⁹, décidé plus exclusivement en fonction de critères pédagogiques et administratifs.

LES INVESTISSEURS OU LA CONSTRUCTION D'UNE VALEUR EN RECHERCHE

Le parcours de Leila est représentatif d'un mode d'engagement dans la promotion où les individus se construisent progressivement une valeur et souhaitent la voir reconnaître en étant promus professeurs, dans leur université ou ailleurs. Ils mesurent principalement leur valeur à leur reconnaissance scientifique auprès de leurs pairs. Ce mode d'engagement suppose une logique cumulative et un rythme soutenu. Il est alors particulièrement fragilisé lorsque les maîtres de conférences estiment « ne pas être à la hauteur » d'un poste de professeur ou ne pas avoir le dossier suffisant pour être promus.

Leila travaille en histoire contemporaine, dans le même laboratoire et la même université que Nathalie. Elle a 35 ans, vit en couple et n'a pas d'enfant. Quand nous la rencontrons en 2009, elle vient de publier sa thèse. Depuis son recrutement, elle a globalement réussi « à faire ce qu'elle avait envie de faire, sans quoi elle serait partie ». En particulier, elle a été soutenue dans ses recherches par des financements du laboratoire et peu de charges administratives dans son UFR. Elle se donne deux ans pour définir son sujet d'HDR et cherche une bourse pour une mobilité temporaire à l'étranger. Selon elle, les départs à la retraite offriront beaucoup d'opportunités de promotion à condition d'être mobile. Aller vite suppose toutefois d'avoir du temps pour la recherche : service d'enseignement regroupé sur un semestre, détachement ou délégation CNRS. Elle s'affirme totalement mobile et critique âprement le localisme. Elle énonce une stratégie affirmée :

« Si on est stratège, on joue tout sur le dossier recherche plutôt que sur l'enseignement. On va aussi chercher de l'argent ailleurs. C'est bien d'avoir une ANR, d'être IUF¹⁰ » (Leila, historienne, MCF depuis 3 ans)

⁹ Les maîtres de conférences peuvent être promus sur dossier de la « classe normale » à la « hors classe ». Leur progression salariale est alors la même que celle d'un professeur d'université de deuxième classe.

Leila, deux ans plus tard, formule à l'identique son projet de passer professeure dans une autre université : « si je passe professeur, ça me semble normal de changer d'endroit ». Elle n'a pas commencé son HDR mais la prépare en « activant ses réseaux par des collaborations dans deux pays étrangers ». Depuis peu, elle s'inquiète du financement de ses déplacements pour la recherche, regrette que le laboratoire ne « donne pas à chacun les moyens de ses ambitions ». L'idéal pour elle serait d'être détachée à l'IUF pour n'avoir à compter :

« ni sur le laboratoire, ni sur les projets qui supposent un montage d'équipe. C'est une vision très individualiste mais la seule manière d'accélérer une carrière c'est aussi d'avoir, à un moment donné, quelque chose pour soi. »

Sa vision des transformations de l'université est partagée. D'un côté, elle souligne « qu'on est de plus en plus évalué sur la recherche, ce que je trouve très bien » mais s'oppose à l'attribution de primes par l'université :

« Pour moi faire carrière c'est avoir une reconnaissance des pairs mais qui soit vraiment indépendante des structures institutionnelles, comme l'université ».

Elle reste toutefois confiante dans sa capacité à développer ses projets :

« Je me dis que si je continue à travailler comme j'ai travaillé, il n'y a pas de raison qu'on m'empêche de faire ce dont j'ai envie. Je trouverai toujours un moyen de faire tous les projets que j'ai en tête ». (Leila, historienne, MCF depuis 5 ans)

Ces universitaires sont très moteurs dans la construction de leur panier d'activités et cherchent à combiner celles auxquelles ils trouvent du plaisir (la recherche, l'enseignement, plus rarement les tâches administratives) et celles qui leur permettront de faire carrière (essentiellement, la recherche). L'équilibre entre ces deux composantes et la dimension plus ou moins instrumentale de leur engagement dans le travail, peuvent varier. Rares sont toutefois les maîtres de conférences qui se centrent sur les activités purement « rentables » et la plupart concilient un engagement professionnel nécessairement diversifié, avec un projet de carrière orienté vers la recherche. Leila dit ainsi

¹⁰ Institut Universitaire de France. Au 1^{er} septembre 2010, environ 2% des enseignants-chercheurs en poste ont bénéficié ou bénéficient du statut de membres de l'IUF. Nommés pour cinq ans, ils ont une décharge de deux tiers de leur service, ainsi qu'un budget recherche annuel de 15000 euros.

« Avec l'expérience, j'aime de plus en plus enseigner. Mais quand je pense à faire carrière, je pense véritablement à une carrière dans le monde de la recherche qui, de toute façon, aussi implique une transmission avec des étudiants. »

Faire carrière est avant tout synonyme de reconnaissance scientifique par les pairs, leur valeur en recherche étant définie selon des standards disciplinaires (publications et citations en biologie et en physique ; prix ou invitations dans universités étrangères en histoire). La promotion comme professeur leur apparaît comme une ambition légitime dès lors qu'ils bénéficieront d'une réputation suffisante auprès de leurs collègues. Ils peuvent souhaiter une mobilité comme condition de promotion ou comme opportunité pour développer d'autres activités ou rejoindre un établissement plus réputé. Les événements de la vie familiale sont quant à eux perçus comme des éléments avec lesquels il faut composer, plus que comme des obstacles. Certes, ils ralentissent l'investissement en recherche et peuvent en particulier expliquer un « déficit » de publications mais celui-ci est temporaire - à charge à l'universitaire de le combler. La famille joue sur la vitesse du parcours plus que sur sa forme :

« J'ai eu des enfants, bien sûr, que j'ai un peu sacrifiés à la carrière, on n'a pas beaucoup de congés maternité, pas beaucoup de temps avec les enfants... Et j'ai changé une fois d'université et de ville. J'ai aussi changé deux fois de sujets et ça a été difficile mais ça s'est effacé et j'ai retrouvé, au bout de 14 ans, cette expertise que j'avais déjà trouvée une fois » (Martine, physicienne, professeure depuis 2 ans, a été MCF pendant 20 ans)

Contrairement aux « ayant-droit », les « investisseurs » formulent relativement tôt un projet explicite de passer professeur ; leur engagement dans des activités de promotion s'accompagne d'un rapport cumulatif au temps. L'accroissement continu de leur reconnaissance scientifique repose sur un rythme soutenu de projets et de publications :

« Je commence à regarder les postes de professeurs mais mon dossier est un peu juste tant que les papiers de mes étudiants en thèse ne sont pas sortis. Mon but, c'est d'optimiser mon dossier d'année en année, d'avoir les publications et de postuler ailleurs. » (Catherine, biologiste, MCF depuis 10 ans)

« J'ai remonté tous les curseurs, pendant 10 ans, jusqu'à ce que ça passe. Je ne pouvais pas prédire mais... J'ai candidaté 5 fois, donc 10 ans. Je me suis améliorée, j'ai travaillé énormément pour correspondre à l'image qu'il fallait. L'image c'était chercheur » (Martine, physicienne, professeure depuis 2 ans, a été MCF pendant 20 ans)

Ces universitaires inscrivent la plupart de leurs activités, en particulier celles qu'ils développent pour être promus, dans un système d'échanges orienté principalement envers la profession et beaucoup plus marginalement vers leur établissement. Ce sont en effet des instances

professionnelles (comités de rédaction de revues, sections du CNU, réseaux scientifiques, comités d'attribution de prix, etc.) qui leur apportent la plus forte rétribution et envers lesquelles ils se fixent la plupart de leurs devoirs. Localement, ils expriment surtout des attentes à l'égard du laboratoire qui apparaît comme le représentant local de la profession et comme le lieu d'affectation des moyens pour la recherche. L'établissement est quasiment absent de leurs discours, tandis que l'UFR apparaît ponctuellement comme pourvoyeuse de ressources (essentiellement du temps). Ces maîtres de conférences attendent du laboratoire qu'il leur facilite l'obtention d'une reconnaissance scientifique, en leur donnant accès à certaines ressources (moyens financiers, doctorants, personnels de laboratoire) :

« J'ai demandé au laboratoire qu'un technicien me fasse des manips. Le soir, j'arriverais après les cours, il y aurait les résultats à analyser et moi ça me dégragerait complètement » (Catherine, biologiste, MCF depuis 10 ans).

Ce mode d'engagement dans la promotion est particulièrement vulnérable à l'estimation par les individus de leur valeur en recherche. L'engagement des « investisseurs » sera fragilisé s'ils estiment ne pas être à la hauteur des standards de leur discipline (pas assez de publications de rang A, pas de contrats, « trop vieux pour être promu », des interruptions de carrière, etc.). Ces maîtres de conférences sont alors susceptibles de pratiquer de l'autocensure et sont sensibles aux conseils de leurs collègues et mentors (soit pour estimer leur valeur, soit pour leur indiquer comment l'accroître). Les politiques institutionnelles influencent aussi leur engagement dans des activités de promotion, bien que moins fortement que celui des « ayant-droit ». Ainsi, bien que ces maîtres de conférences soient mobiles, le nombre de postes ouverts nationalement est un facteur d'inquiétude, surtout dans les spécialités qui connaissent une forte baisse des effectifs étudiants :

« Les postes de prof sont devenus extrêmement rares. On attend la prochaine personne qui partira à la retraite en croisant les doigts et en se disant que peut-être ça sera renouvelé. A l'extérieur on n'a même plus envie d'y aller parce qu'on sait qu'une petite université maintenant, aura encore moins de moyens et on s'éclatera encore moins, pour la recherche. On fait une espèce de deuil de la carrière en se disant « tant qu'on s'éclate là-dedans c'est bien, on passera peut être MCF hors-classe mais la case de prof c'est plus lointain... Alors... On va voir si j'ai l'IUF, c'est possible, sinon, je partirai peut être dans le privé. » (Cyrille, physicien, MCF depuis 5 ans)

Par ailleurs, bien que ces individus n'attendent pas des instances locales qu'elles leur apportent la totalité de leurs moyens de recherche, une absence totale de soutien matériel et financier du laboratoire peut affaiblir un projet de promotion surtout dans les disciplines comme la

biologie ou la physique où le coût de la recherche est élevé. C'est le cas de Catherine citée plus haut, qui, entre nos entretiens de 2006 et de 2011, ne pense plus devenir un jour professeur. Ses demandes de contrats ont échoué et elle n'a plus les moyens, au laboratoire, de conduire son activité de recherche :

« Il faut être relayé au labo par d'autres mains (...). Pour moi ce n'est pas le cas, pour l'instant, je suis toute seule... et je n'ai plus de financement. Donc là il n'y a rien, ça n'avance pas, donc je sais que je vais le payer en termes de publications. Je ne sais pas si je pourrai continuer à me battre de la même façon, y passer mes soirs et mes week-ends. » (Catherine, biologiste, MCF depuis 11 ans)

Les changements en cours à l'université ne menacent pas en soi ce mode d'engagement. Ceux qui craignent le poids croissant du « localisme » ou du clientélisme dans certaines universités se disent prêts à partir dans des établissements où les critères scientifiques resteront dominants et gagnants. En revanche, les transformations universitaires sont susceptibles d'amplifier le changement de métier qui accompagne le passage de maître de conférences à professeur, d'accroître l'importance des fonctions administratives et de transformer les professeurs en « cadres » de l'établissement. Cette perspective apparaît comme un facteur possible de désengagement pour ces maîtres de conférences qui associent d'abord la carrière à la recherche. Ainsi, ces universitaires sont-ils particulièrement susceptibles de se désengager de leurs activités de promotion dans les moments de doute sur leur valeur personnelle (provoqués par des échecs à des candidatures sur des postes de professeur, ou, plus en amont, par le sentiment de ne plus « tenir le rythme » en recherche), ainsi que d'interrogations sur leurs priorités professionnelles. Les « retours de délégation CNRS », avec la reprise d'un service d'enseignement et de charges administratives, amènent ainsi certains maîtres de conférences à réinterroger leur définition de la carrière. Le désengagement d'un projet de promotion peut aller de pair avec une stratégie d'exit vis-à-vis de l'établissement et avec des candidatures comme chercheur dans un établissement public (CNRS, INRA, INSERM...). C'est le cas de deux maîtres de conférences rencontrés en 2006 puis en 2012 :

« En 2006 je n'étais pas dans une situation de lassitude par rapport à l'enseignement mais là je trouve que c'est vraiment à haute dose. Je vais candidater CR1 CNRS cette année, je ne sais pas si j'ai encore envie de passer prof. De toute manière le salaire n'a jamais été une motivation pour moi, j'ai toujours privilégié l'indépendance. Sinon je serai parti dans le privé. Et puis ce serait de la malhonnêteté intellectuelle de postuler comme prof, cautionner un système qui ne fonctionne pas ». (Etienne, biologiste, maître de conférences depuis 16 ans en 2012)

Dans certains cas, le désengagement de la promotion s'accompagne d'une distance critique vis-à-vis de l'université mais aussi de la profession dans son ensemble, qui « se pervertit » dans une course acharnée à la publication ou au facteur d'impact. Ces maîtres de conférences « lèvent le pied » ou développent un rapport moins instrumental à leur activité.

LES HEDONISTES OU LA PROMOTION COMME « CERISE SUR LE GATEAU »

Le parcours de Sophie est représentatif d'un mode d'engagement vis-à-vis de la promotion qui vise à saisir une opportunité d'amélioration de leur situation professionnelle. Alors que les « ayant-droit » s'attendent à être promus et que les « investisseurs » s'y préparent, les « hédonistes » espèrent être un jour au bon moment et au bon endroit. Ce mode d'engagement s'inscrit dans des temporalités indéfinies (longues ou courtes, lentes ou rapides), le rythme et le volume d'activités important moins qu'une certaine vigilance sur les opportunités de promotion. Reposant sur des attentes assez faibles à l'égard de la profession et de l'établissement, ainsi que sur une définition floue des critères de promotion, ce mode d'engagement paraît le plus stable et le moins vulnérable des trois.

Sophie est maître de conférences en histoire contemporaine depuis six ans lorsque nous la rencontrons en 2006. Elle a 39 ans et trois enfants. Elle a fait tout son cursus dans la même université, et une thèse financée par une entreprise :

« Je travaille toujours sur contrat, dans un projet co-construit avec des industriels et avec des non-historiens. Ce n'est pas la norme en histoire ».

Elle pense commencer une HDR, en expliquant qu'aujourd'hui « c'est la norme. Tous les collègues recrutés en même temps que moi et après sont inscrits pour une HDR ».

Elle souhaite toutefois faire les choses à son rythme :

« Ils la finiront rapidement, pas moi. J'ai eu un troisième enfant. De toute façon, je détermine mes champs de recherche en fonction de ma situation familiale, je vais choisir des terrains plutôt locaux. Je vais moins vite mais je peux maintenir un niveau professionnel, ne pas être hors-jeu sans être au top » (Sophie, historienne, MCF depuis 6 ans)

Nous revoyons Sophie cinq ans après. Elle a appris la veille sa nomination comme professeure. Elle relie très fortement sa promotion aux évolutions récentes de l'université :

« C'est l'aboutissement de changements qui se sont accélérés, pas forcément depuis 2006, la date n'a pas forcément de signification en soi mais enfin c'est clair qu'en histoire, on a vu se renforcer une pratique de recherche sur programme qui existait peu avant ».

Ses choix personnels lui ont effectivement donné la chance d'être promue. Elle a pu valoriser le pilotage d'un projet ANR, ainsi que des collaborations interdisciplinaires :

« On peut très bien avoir une candidature tout à fait légitime en travaillant autrement. C'est un profil qui est accepté mais qui n'est pas poussé. Ça m'a permis de construire une spécificité par rapport aux autres collègues. Je peux dire « moi je suis comme ça, c'est comme ça que je bosse ». Après, ils me veulent comme prof, ils me prennent, ils ne me veulent pas comme prof, je reste maître de conf, ce n'est pas grave. » (Sophie, historienne, vient de passer professeure)

Ces maîtres de conférences assument une forme peu instrumentale d'engagement dans le travail, guidée par l'intérêt intellectuel ou collectif ainsi que par les priorités personnelles. Selon les périodes, ils s'investissent ainsi fortement dans l'enseignement, la recherche, les activités d'intérêt collectif mais aussi la vie de famille ou les loisirs.

S'ils ne construisent aucun projet de promotion, ils n'abandonnent toutefois pas toute attente en la matière. Comme l'exprime un enquêté, la promotion, « c'est la cerise sur le gâteau. Ce qui compte, c'est qu'on me laisse faire ce que je veux faire ». Autrement dit, ils aimeraient en retirer certains avantages (en termes de salaire, d'activité, de reconnaissance) tout en consentant peu d'efforts, de sacrifices ou d'investissements particuliers. Pierre (dont le discours est quasiment identique lors des deux entretiens à trois ans d'intervalle) illustre parfaitement cette ambivalence :

« Oui pour passer prof si l'occasion se présente, pour le salaire, enfin la prime d'encadrement spécifique et l'encadrement de thèse. Mais je travaille à 20 minutes de chez moi et l'encadrement demande du travail, c'est du temps pris sur autre chose. Et s'impliquer plus dans des tâches administratives, ce n'est pas mon truc » (Pierre, historien, MCF depuis 15 ans).

Même ceux qui démontrent un investissement professionnel fort se mettent à distance des normes dominantes de promotion, publications internationales, thèmes de recherche « à la mode », travail sur contrat, recherche collective, responsabilités administratives. Ils assument en retour leurs choix, leur amour des monastères (pour les historiens), des

rhododendrons (pour les biologistes), les enfants, l'engagement collectif, le refus de la publication ou des heures supplémentaires.

Ces maîtres de conférences entretiennent, avec l'établissement et avec la profession, des relations d'échange plus « lâches » que ceux des deux groupes précédents et d'une intensité variable dans le temps. Ils défendent un certain libre-arbitre professionnel dans le choix de leurs activités et ne s'inscrivent pas dans une logique de donnant / donnant, surinvestissement contre promotion dans l'établissement ou conformité aux standards disciplinaires contre reconnaissance par les pairs. Ils revendiquent aussi leur droit à décider du rythme et de la forme de leur carrière :

« J'en ai ras le bol qu'on me dise tous les jours qu'il faut que je commence une HDR. Je leur dis « pas tout de suite, on verra après ». Je vais finir par me sentir stigmatisée et je vais fuir » (Anne, biologiste, MCF depuis 9 ans).

Toutefois, parce qu'ils se considèrent comme « de bons professionnels », ils souhaitent conserver une chance d'être promu. Ces universitaires n'excluent pas que leur profil ou leurs activités (en enseignement et/ou en recherche) puissent correspondre à des besoins spécifiques et qu'ils deviennent « l'homme ou la femme de la situation » (dans leur université ou ailleurs). S'ils n'ont pas de calendrier précis en tête ou de « plan de carrière », ils doivent toutefois, comme les « ayant-droit », préparer activement leur candidature lorsqu'une opportunité se profile. Dans cette période, ces universitaires renforcent leurs relations d'échange avec leur établissement, notamment avec leur UFR et leur laboratoire. Ils plaident, en échange d'activités, compétences ou services rendus (ou pour certains, au regard d'une conception « égalitaire » du monde académique, d'un tour de rôle dans l'attribution des ressources collectives, quelles que soient les contributions individuelles), le droit de se voir accorder, le moment voulu, les moyens et le temps de réinvestir dans la carrière (par exemple, pour passer leur HDR) ou de remplir certaines attentes relatives au poste (par exemple, prise en charge d'une responsabilité très en lien avec le profil). La promotion de Sophie présentée ci-dessus illustre bien cette dépendance ponctuelle des universitaires vis-à-vis d'un soutien local :

« Pour ce poste, on avait vraiment un objectif de labo. Mon équipe m'a dit « ce poste-là, il ne faut pas le laisser passer, tu fais ton HDR et tu fonces. J'étais prête à ce moment-là. Ça aurait pu être quelqu'un d'autre hein. Ça m'a pris un an top chrono. Quand je dis un an, j'ai 15 ans de matériaux derrière quoi. C'était possible parce que j'avais tout ça qui était accumulé et qui était prêt » (Sophie, historienne, vient de passer professeure).

Parce que ces universitaires ne se fixent pas d'échéance et qu'ils associent davantage la promotion à des opportunités à saisir qu'à des

critères à respecter, ce mode d'engagement paraît plus stable que les deux premiers. Pour ces raisons, les individus sont en effet peu susceptibles de se désengager parce qu'ils ne s'estiment pas à la hauteur d'un poste de professeur (comme c'est le cas pour les « investisseurs ») ou suite à un échec. Ils pensent que leur rapport peu instrumental à l'activité professionnelle les disqualifie d'emblée pour certaines candidatures (notamment, celles qui valorisent des profils de chercheurs internationaux) mais qu'ils pourront valoriser d'autres compétences. La voie la plus probable de désengagement est l'opportunité d'être promu à la hors-classe des maîtres de conférences, qui procure le même gain salarial qu'un poste de professeur et préserve les équilibres personnels et professionnels. Cette forme de désengagement est particulièrement probable chez les maîtres de conférences qui valorisent très fortement leur libre-arbitre professionnel et redoutent le changement de métier associé à la promotion comme professeur. C'est le cas de Daniel, biologiste, rencontré en 2006 et en 2012. Il respecte les horaires de la vie familiale et s'investit dans des activités collectives qui l'intéressent (Commission Technique Paritaire de son UFR et comité hygiène et sécurité du laboratoire). En 2006, il n'exclut pas de passer prof mais reporte ce projet (et le passage de son HDR) au jour où il sera prêt à « renoncer à la paillasse ». En 2012, il s'est éloigné d'un projet de promotion car il refuse de changer de métier et ne veut pas diriger les autres. Il a réorienté son projet de carrière vers une promotion comme maître de conférences hors-classe :

« Je suis à la commission recherche de l'UFR, je vois à peu près la qualité des dossiers qu'il faut pour postuler, donc je vais attendre quelque temps. Je le ferai certainement » (Daniel, biologiste, MCF depuis 16 ans)

L'autre voie du désengagement est l'événement personnel, qui de manière plus marquée que dans les deux autres modes d'engagement, peut faire pencher la balance du côté du renoncement assumé :

« Des collègues parfaitement bienveillants et sincères me disent « ah mais il faudrait quand même que tu y penses, c'est bien pour toi » ; et puis il y a cette auto-pression à laquelle il n'est pas facile de résister. Mais moi, maintenant, j'ai décidé que je n'en avais pas envie. Quand j'étais marié, j'étais dans un schéma standard, il était possible que je devienne prof. Et puis après mon divorce, je me suis mis à faire ce que j'avais toujours rêvé de faire : partir en mission avec une ONG. Je n'envisage pas de travailler moins mais je n'ai absolument plus aucune ambition en termes de carrière. Je ne fais plus ce qu'il faut pour être promu, en particulier gérer des projets. Le travail que je fais en enseignement me plaît beaucoup, au labo j'ai de la satisfaction d'avoir de bonnes relations avec des collègues, de participer à leurs projets mais je ne suis pas en première ligne. » (Eric, physicien, MCF depuis 17 ans).

Les transformations actuelles de l'université soutiennent ce mode d'engagement. Faiblement investis dans un projet de promotion, ces universitaires ne s'inquiètent pas d'un possible renforcement de l'excellence scientifique dans les recrutements, car il est peu susceptible d'orienter leurs activités. La montée en puissance de politiques d'établissement peut leur offrir plus de chances de devenir l'homme ou la femme de la situation et de valoriser les spécificités de leur profil. Par exemple, la promotion de Sophie n'est pas indépendante d'un changement d'équipe présidentielle et d'une valorisation accrue de la recherche contractuelle.

CONCLUSION

Cet article propose d'analyser les carrières universitaires comme des parcours professionnels, moins considérés sous l'angle de déterminants individuels ou institutionnels, que comme un cheminement constitué d'une succession d'expériences et d'évènements susceptibles chacun de produire de la continuité ou des ruptures. Il fait l'hypothèse que la promotion est le produit d'un engagement dans la carrière, soutenu par des facteurs organisationnels et institutionnels.

Nous avons identifié trois modes d'engagement : les « ayant-droit » qui voient la promotion comme la rétribution institutionnelle de leur investissement au service du collectif ; les « investisseurs » qui l'envisagent comme la reconnaissance de leur valeur en recherche ; enfin, les « hédonistes » qui la voient comme une possibilité qui pourra s'offrir à eux si les circonstances leur sont favorables. Le parcours professionnel des ayant-droit comme celui des investisseurs se construit sur un temps long. Il se caractérise par des dynamiques d'accumulation, par la construction d'irréversibilités et par la présence de points d'inflexion bien identifiés (qui confirment l'engagement ou au contraire produisent du désengagement de la carrière). À l'inverse, le parcours professionnel des hédonistes se construit sur un temps court. Moins cumulatif que les deux premiers, il évolue essentiellement en fonction d'arbitrages personnels. Les points d'inflexion sont moins nombreux ; en particulier, les hédonistes sont moins sujets au désengagement de la promotion. Ayant raisonné par idéaux-types, nous n'excluons bien entendu pas que dans les faits, les formes d'engagement soient plus ou moins affirmées, les paniers d'activité définis de manière plus ou moins claire et les temporalités plus ou moins marquées.

Les situations qui consolident l'engagement dans la promotion, ainsi que les épreuves qui le fragilisent, diffèrent entre modes d'engagement. Celui des « ayant-droit » est motivé par le désir de reconnaissance des activités qui contribuent à la bonne marche de l'université. Il est alors particulièrement sensible aux évolutions des règles de promotion en usage, susceptibles de le renforcer ou de l'affaiblir. Notamment, le poids croissant de la recherche dans les évaluations individuelles et collectives (resserrées autour de quelques critères) joue un rôle important dans le désengagement des maîtres de conférences qui s'investissent fortement dans les tâches collectives - même s'ils ont expérimenté, en pratique, une certaine pluralité des critères de promotion. L'engagement des « investisseurs » s'oriente autour de la construction et de la reconnaissance de leur valeur en recherche. Aligné sur les normes dominantes de promotion, il est toutefois très sensible au niveau général des moyens, postes de professeurs et ressources financières et humaines. Même si ces maîtres de conférences pensent sortir gagnants des évolutions en cours, notamment de la domination du critère scientifique dans les carrières, leur engagement peut être remis en cause par la difficulté à trouver des postes ou à bénéficier des ressources qui leur permettent de conduire leurs projets scientifiques. Enfin, les « hédonistes » font de la promotion « une heureuse opportunité », jamais totalement exclue, ni vraiment attendue. Leur engagement se construit en référence à leur définition du métier et doit rester compatible avec la vie hors travail. Les renoncements à la promotion sont plutôt le fait d'événements personnels.

Cette recherche qui aborde la promotion des enseignants-chercheurs par deux notions clés, l'engagement/désengagement et le cheminement, apporte des éclairages spécifiques sur les carrières universitaires.

Elle rend compte de la variété des conceptions possibles de la promotion, du point de vue des individus inscrits dans une histoire personnelle et un contexte d'action spécifique. Elle complète en cela les études centrées sur les pratiques des comités de recrutement (Musselin, 2005) et celles qui objectivent les caractéristiques des personnes promues (Sabatier et al. 2011). Si les ayant-droits et les investisseurs renvoient finalement à des idéaux-types connus dans la profession académique, l'hédoniste nous semble plus inédit. Ce mode d'engagement est d'autant plus intéressant qu'il peut être considéré comme en développement tout en restant peu légitime. Son développement peut être lié à l'évolution générale des attitudes face au travail mais aussi aux tensions et incertitudes auxquelles sont soumis les recrutements des professeurs des universités (entre la standardisation des critères de jugement alignés sur des indicateurs de performance scientifique et l'hétérogénéité croissante de ces critères, permise par une université plus autonome qui recrute pour

satisfaire des besoins de court terme), ainsi qu'à la faible visibilité sur la politique des postes (remplacement ou non des départs en retraite, création de postes). Parce qu'il n'édicte aucune norme et prescrit comme seuls comportements l'attente d'une opportunité et l'épanouissement professionnel, ce mode d'engagement reste relativement « impensé ». Il ne peut donc faire l'objet de discours et d'une politique de la part des universités et encore moins d'accompagnement et de soutien.

En privilégiant l'étude des modes d'engagement et de désengagement, ce travail alimente aussi la discussion sur les facteurs explicatifs d'un phénomène de forte ampleur qui suscite beaucoup de questions, le renoncement des maîtres de conférences à se présenter sur un poste de professeur : environ 50% des maîtres de conférences qualifiés aux fonctions de professeur par le Conseil National des Universités ne candidatent pas la même année à un poste de professeur¹¹ ; de 2007 à 2010, un poste de professeur attire en moyenne 2,3 candidats seulement¹². Ce travail spécifie ce qui soutient et fragilise la promotion et par là même souligne que les grands mécanismes incitatifs ou désincitatifs au changement de corps ne jouent pas le même rôle, n'ont pas la même intensité pour tous, sans toutefois ramener leur effet à une affaire singulière.

Il nous a semblé dans ce travail que ce que partageaient les disciplines étudiées était plus important que ce qui les différenciait. Les formes d'engagements, ce qui les soutient et les fragilise nous semblent peu sensibles à l'appartenance disciplinaire. En revanche, le type d'université joue certainement un rôle important. Les deux universités étudiées sont plutôt de grandes universités dotées d'une politique de recherche active. Les maîtres de conférences y trouvent globalement les ressources pour aménager leur activité quelque soit leur profil. C'est une limite de notre travail. On peut faire l'hypothèse que d'autres contextes favorisent d'autres formes d'engagement dans la promotion. Par exemple, un environnement beaucoup plus contraint pourrait favoriser un engagement dans la promotion motivé par la volonté de fuir une situation de travail jugée très insatisfaisante.

¹¹Source : étude de la promotion 2012 des qualifiés aux fonctions de maîtres de conférences et de professeur des universités (Source : MESR). Ce taux « d'évaporation » des qualifiés est relativement stable depuis 2007 (date depuis laquelle il est calculé). Il dépasse 60% dans les sciences dites exactes.

¹² Campagne de recrutement et d'affectation des maîtres de conférences et des professeurs des universités, session 2010 (source : MESR).

REFERENCES

- ALLISON, P. D. & LONG, S. 1990. Departmental Effects on Scientific Productivity. *American Sociological Review*, 55(4), p.469-478.
- BACKOUCHE, I., GODECHOT, O. & NAUDIER, D. 2009. Un Plafond à Caissons. Les Femmes à l'EHESS. *Sociologie du Travail*, 51(2), p.253-274.
- BASTIN, G. 2013. Gravitation, aléa, séquence. Variations sociologiques autour du concept de carrière.
- BECKER, H. 1960. Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), p.32-40.
- BESSIN, M., BIDART, C. & GROSSETTI, M. (eds.) 2010. *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, Paris: La découverte.
- BOURDIEU, P. 1986. L'illusion biographique. *Actes de la recherche en sciences sociales*, (62-63), p.69-72.
- BRUNSSON, N. & SAHLIN-ANDERSON, K. 2000. Constructing Organisations: The Example of Public Reform Sector. *Organisation Studies*, 21(4), p.721-746.
- COLE, J. R. & COLE, S. 1973. *Social Stratification in Science*, Chicago, University of Chicago Press.
- DANY, F., LOUVEL, S. & VALETTE, A. 2011. Academic Careers: The limits of the "boundaryless approach" and the power of promotion scripts. *Human Relations*, 64(7), p.971-996.
- DE CONINCK, F. & GODARD, F. 1990. L'approche biographique à l'épreuve de l'interprétation. Les formes temporelles de la causalité. *Revue française de sociologie*, 31(1), p.23-53.
- DIMAGGIO, P. J. & POWELL, W. W. 1983. The iron cage revisited : Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), p.147-160.
- DUBERLEY, J., COHEN, L. & MALLON, M. 2006. Constructing Scientific Careers: Change, Continuity and Context. *Organization Studies*, 27(8), p.1131-1151.
- EVETTS, J. 1992. Dimensions of Career: Avoiding Reification in the Analysis of Change. *Sociology*, 26(1), p.1-21.
- GLOVER, J. 1997. La faible représentation des femmes dans les sciences : les explications des féministes. *Les Cahiers du Mage*, (1), p.61-72.
- GROSSETTI, M. 2006. L'imprévisibilité dans les parcours sociaux *Cahiers internationaux de sociologie*, 120(1), p.5-28.
- HUGHES, E. C. 1996 [1950]. Carrières, cycles et tournants de l'existence *In: HUGHES, E. C. (ed.) Le regard sociologique. Textes*

- rassemblés et présentés par Jean-Michel Chapoulie. Paris: Editions de l'EHESS, p.165-173.*
- LE GUYADER, M. 2006. Les figures territoriales du métier d'universitaire. *Sociétal*, (51), p.22-26.
- MARRY, C. 2005. Professions supérieures et genre : histoire d'une question. In: GIANINI, M. (ed.) *Knowledge, Work & Society / Savoir, Travail et Société*. Paris: L'Harmattan, p.127-146.
- MERTON, R. K. 1973. *The Sociology of Science.*, Chicago, University Press of Chicago.
- MUSSELIN, C. 2005. *Le marché des universitaires. France - Allemagne - Etats-Unis*, Paris, Presses de Sciences Po.
- MUSSELIN, C. 2010. The Impact of Changing Recruitment Practices on Academic Profiles. In: GORDON, G. & WHITCHURCH, C. (eds.) *Academic and Professional Identities in Higher Education: The Challenges of a Diversifying Workforce*. New-York: Routledge.
- OWEN-SMITH, J. & POWELL, W. W. 2004. Carrières et contradictions en sciences de la vie : réponses du corps académique aux transformations de la connaissance et de ses utilisations. *Sociologie du travail*, 46(3), p.347-377.
- POCHIC, S. & GUILLAUME, C. 2009. Les carrières de cadres au cœur des restructurations : la recomposition des effets de genre ? L'internationalisation d'un groupe français en Angleterre et en Hongrie. *Sociologie du travail*, 51(2), p.275-299.
- SABATIER, M. 2010. Do female researchers face a glass ceiling in France? A hazard model of promotions. *Applied Economics*, 42(16), p.2053-2062.
- SABATIER, M., MUSSELIN, C. & PIGEYRE, F. 2011. Devenir professeur des universités. Une comparaison sur trois disciplines, sur la période 1976 à 2007. Note de recherche N°11-24 (non publié).
- SAWICKI, F. & SIMÉANT, J. 2009. Décloisonner la sociologie de l'engagement militant. Note critique sur quelques tendances récentes des travaux français *Sociologie du travail*, 51(1), p.97-125.
- VAN DEN BRINK, M., BENSCHOP, Y. & JANSEN, W. 2010. Transparency in Academic Recruitment: A Problematic Tool for Gender Equality? . *Organization Studies*, 31(11), p.1459-1483.
- WENNERAS, C. & WOLD, A. 1997. Nepotism and sexism in peer-review. *Nature*, 387(22 May), p.341-343.
- WILLIAMSON, I. O. & CABLE, D. M. 2003. Predicting Early Career Research Productivity : The Case of Management Faculty. *Journal of Organizational Behavior*, 24(1), p.25-44.

- XIE, Y. & SHAUMAN, K. A. 2004. *Women in Science. Career, Process and Outcomes*, Cambridge, Massachussets, and London, England, Harvard University Press.
- ZALIO, P.-P. 2007. Les entrepreneurs enquêtés par les récits de carrières : de l'étude des mondes patronaux à celle de la grammaire de l'activité entrepreneuriale *Sociétés contemporaines.*, 68(4), p.59-82.
- ZUCKERMAN, H., COLE, J. R. & BRUER, J. T. (eds.) 1992. *The Outer Circle. Women in Scientific Community*, New Haven and London: Yale University Press.

ANNEXE LES MODES D'ACCES AU CORPS DES PROFESSEURS D'UNIVERSITE

Modes de promotion possibles	<i>Procédure standard</i> <i>Concours externe</i>	<i>Procédure spécifique</i> <i>Promotion interne (dite « voie longue »)</i>	<i>Agrégation du supérieur</i> (seulement sciences politiques, économiques, juridiques, de gestion et la médecine)
Procédures requises	- Un diplôme : Habilitation à diriger des recherches (HDR) (ou doctorat d'Etat)	- Un diplôme : Habilitation à diriger des recherches (HDR) (ou doctorat d'Etat) - 10 ans d'ancienneté dans l'enseignement supérieur et la recherche (dont 5 ans comme	

		maître de conférences)	
Acteurs impliqués	<p>1. commission nationale : Conseil National des Universités (CNU)</p> <p>2. commission locale : comité de sélection</p>	<p>1. commission locale : comité de sélection</p> <p>2. commission nationale : Conseil National des Universités</p>	Jury du concours
Etapes successives	<p>1. Qualification nationale aux fonctions de professeur par le CNU</p> <p>2. Candidatures sur les postes ouverts dans chaque université, examinées par les comités de sélection</p>	<p>1. Candidatures sur les postes ouverts dans chaque université, examinées par les comités de sélection</p> <p>2. Avis de la commission nationale</p>	<p>1. Trois épreuves, chacune avec élimination possible</p> <p>2. Classement des lauréats</p> <p>3. Choix des affectations par chaque lauréat successivement</p>