L'épreuve du recrutement

Les logiques d'un parcours d'obstacle

par Patrick Brunnetaux

Sans vouloir bien sur remettre en cause la compétence indiscutable de tous les candidats présélectionnés lors de la campagne de recrutement des maîtres de conférence, on voudrait juste pointer, à ce stade de la procédure, quelques réflexions de vieux routiers du circuit éclairés par les compères du tour de France. A l'alternative entre la logique du ressentiment et la pure et simple acceptation du discours méritocratique des commissions de spécialistes, nous préférons l'analyse froide et ironique des faits.

Quelles sont les propriétés négatives des forçats de la candidature ? Les ressources du milieu donnent-elles des précisions sur la place réelle dans le champ de tels candidats ? Faut-il incriminer l'entrée récente ? Est-ce la thèse non porteuse ou ne correspondant pas aux attentes des labos associés ? Est-ce la présentation de l'auteur ? Ou est-ce l'isolement ou la faiblesse des ressources relationnelles ? Quels sont les handicaps qui se cumulent ? Doit-on mettre aussi en avant la rareté de l'offre ? Le verrouillage des postes offerts aux « locaux » ?
Pour répondre à toutes ces questions, il faudrait que chaque candidat accepte de livrer les données qu'il possède sur lui-même et les autres. Qu'il dévoile des secrets ou des vérités déniées, qu'il fasse apparaitre des soutiens là où l'opacité du fonctionnement permet de les globaliser sans qu'ils se heurtent, qu'il évoque des morceaux de stratégies confiées par ses défenseurs « proches », qu'il explique ses logiques d'investissement dans un comité de rédaction ou un colloque national. La transparence n'étant pas une priorité dans le Temple et la sociologie demeure par prudence appliquée aux non sociologues. Par contre, les discours de coulisse vont bon train sur les chapelles et les sectes qu'on croit déceler, les coups de pouce et les copinages de dernière heure. Le milieu est ainsi et bienheureux celui qui profite directement ou indirectement des téléphones qui crépitent et des paroles qui rassurent. Mais seuls des micro-groupes bénéficient – partout et comme à System D – d'échanges informationnels lucides. Pour autant, System D officialise beaucoup de données qui nous engagent...

En surface, les discours officiels, surtout d'ailleurs les excuses officielles des grands, mettent l'accent sur la moins bonne prestation du candidat et sur le choix douloureux à faire entrer des candidats tous excellents, ce qui est un des accents les plus sensibles du tact. Il est avéré que les présents et les recalés s'inscrivent dans une série de marchandages qui reposent pour l'essentiel sur du capital social local jouant positivement ou négativement : un tel est soutenu par un clan théorique, tel autre sortira du chapeau comme outsider car les candidats dits « sérieux » s'étripent par soutiens « ennemis » interposés.
Que le perdant s'en prenne à lui-même ! La logique de culpabilisation est une manière comme une autre d'éviter l'examen plus approfondi des procédures : « Vous n'avez pas vraiment répondu à la question X qui vous était posée. Il ne fallait surtout pas donner l'impression que... » « Vos publications sont bonnes certes mais trop dispersées ou éditées par des revues trop marginales » : la griffe vaut mieux que le contenu.

Quant à ceux qui se hissent jusqu'au premier ring de l'audition, ils doivent savoir que leur valeur intrinsèque sera bonifiée par leurs jeux de rôles. A chacun selon ses talents de représentation. Les Mémoires de Saint-Simon font office de manuel, quand ce n'est pas de missel, du bon candidat. Avant de passer dans l'arène, les candidats, retombés au stade du potache qui demande des nouvelles sur l'état mental de tel professeur redouté ou de tel autre réputé pour sa gentillesse, échangent dans la salle des profs ou dans un couloir, les dernières impressions recueillies après que le sortant ait fourni les dernières informations croustillantes sur celui-ci – qui « l'a cassé » – ou celui-là, qui l'a encouragé en lui posant une « question facile ». L'oral de pré-recrutement a pour vertu d'infantiliser en coulisse. Quelle est la réalité de cette présentation de soi devant une « commission de spécialistes » ?
Dans cet univers où la fonction magistrale est importante, les paillettes et les sourires, les bonnes réparties et l'entrain, la rapidité de réaction et la certitude de soi crédibilisent davantage ceux qui y recourent. Un chercheur ne saurait être timide ? Un enseignant ne saurait-être réservé, modeste et prudent ? Le « brillant » ou la capacité à faire rire un aréopage de juges universitaires sont-ils un équivalent de la compétence pédagogique ? Le formatage du candidat en comédien, disons à capital scientifique équivalent pour ne pas faire de jaloux, permet de marquer rapidement des points sur celui ou celle qui ne parvient pas à faire décoller la salle. Le « concours » des maîtres de conférences, et celui des chargés de recherche au CNRS, comprennent une « audition », variable dans le temps de présentation. Pendant quelques minutes, l'entrant joue sa carrière. Le drame – interpréter une partition où la moindre bafouille est incidente – est censé jouer le rôle de révélateur de la capacité à tenir son rôle dans un amphi de 1000

personnes. C'est ce que l'on entend en coulisse. D'où cette magie sociale qui consiste à trouver un équivalent de la capacité à enseigner en chahutant le candidat dans un cadre anxiogène. Belle pédagogie chrétienne fondée sur la souffrance ! Belle pédagogie militaire pour postulant baigné dans une situation rituelle de stress. Ce qui est condamnable est de « qualifier » (au sens large du terme) la personne sur de tels tours de passe-passe ou plutôt de face-face

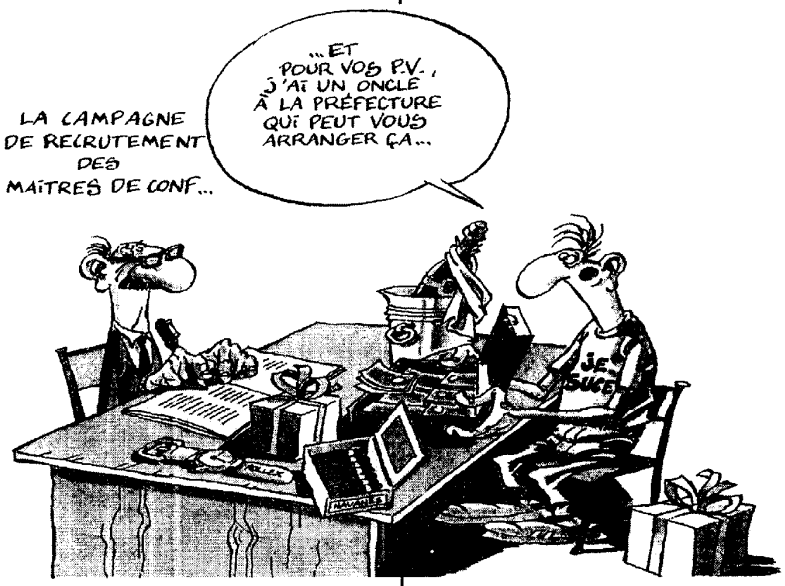
Mais cet indicateur de crédibilité – *il assure, il fera un collègue charmant*- ne suffit pas. Les shows parfois les plus maitrisés (si on tient compte par exemple de l'ancienneté de l'enseignement) ne sont pas toujours récompensés, ce qui affectera le candidat dont les droits à être critiqué scientifiquement et pédagogiquement (la prestation composant en elle-même un élément de cette variable pédagogique) ne sont pas garantis. Pour autant, même ce candidat non timide peut « être boulé ». Il peut suffire pour cela de se présenter tel qu'on est, d'affirmer directement ce que l'on pense ! Combien de candidats ont-ils été recalés sur simple délit théorique ? Combien de « poulains » de tel ou tel « directeur de thèse » n'ont eu aucune chance pour des histoires d'inimitiés personnelles avec un membre influent de la commission ?

Tout scientifique doit savoir « communiquer » et se doit d'édulcorer son appartenance scientifique pour « passer » devant telle commission opposée théoriquement – même si la thèse est excellente – à la démonstration proposée. Le théâtre est donc partout : dans la conception du CV, dans le récit biographique, dans les référentiels mis en avant oralement, dans les sourires adressés par l'exposant à celui qui le « descend », dans la posture de grand personnage singeant l'enseignant du supérieur. Il faut savoir « lisser » son personnage, montrer que l'on n'est pas un Robespierre, que l'on évolue diplomatiquement en sachant élaborer des compromis, en utilisant le registre neutralisé de l'argument impersonnel pour masquer une volonté plus profonde d'insulter un rapporteur un peu trop zélé ou frustré de n'avoir pas autant d'articles que le postulant, en dosant subtilement la défense et l'autocritique : le candidat est jeune, il ne doit pas être « arrogant » !

Durant l'audition, les paradoxes et les surprises ne sont pas rares. Ici et là des commissions n'ont posé aucune question sur l'enseignement pratiqué, les disciplines de choix du reçu ou encore les capacités à formaliser à chaud un thème de cours. Parfois, la (seule) question pédagogique arrive tout à la fin, sans véritable débat et comme une manière de préparer sans douleur les remerciements. Surtout, il n'est pratiquement jamais pris en compte les expériences pédagogiques autres que le sacro-saint enseignement académique : conférences dans des TD ou des cours sur invitation, expériences pédagogiques dans des écoles professionnelles (pour infirmiers, travailleurs sociaux...) rendus et restitutions auprès de commanditaires directs et indirects (travailleurs sociaux, jeunes, élus, financeurs...) lorsque le candidat a réalisé des recherches appliquées et qu'il peut se retrouver devant des auditoire de plusieurs dizaines de personnes hostiles, management d'une équipe de recherche dans la durée où une multiplicité de rencontres de travail sert à améliorer la qualité d'un rapport ou d'une recherche. Il est parfois bien plus difficile d'intéresser un auditoire de jeunes sans bagage culturel que de s'adresser à des jeunes ultra-scolarisés. Or, le plus éprouvant n'est-il pas de nature à être transposable dans les cas les plus simples ?

Résultat : dans un univers qui entend recruter des « chercheurs incontestables », le volume des travaux et des expériences générales -donc aussi hors cadre universitaire- n'est pas déterminant. Dans un univers qui vise à embaucher des *lectores* expérimentés ou brillants, les bons candidats, sans être forcément de parfaits petits produits du moule universitaire, peuvent se retrouver non présélectionnés par le CNU. Depuis une année, les CNU seraient conviés à faire barrage aux candidats n'ayant pas eu une « véritable » expérience pédagogique (moniteur, ATER, vacataire). Or, on vient de le dire, cet académisme constitue un ostracisme à tous ceux qui peuvent faire montre de réelles capacités pédagogiques, vu leurs expériences dans toutes sortes de domaines universitaires (conf) ou non (rendu...).

Dans l'ensemble, mise à part peut-être quelques exceptions, si l'on en croit les témoignages recueillis auprès des amis de bonne ou de mauvaise fortune, les thèses et les travaux n'ont pas été lus



sérieusement et n'ont pu être lus. Est-ce étonnant compte tenu du temps dont disposaient les rapporteurs ? Les délais trop courts, surtout pour les facs qui auditionnent les impétrants quelques jours après le dépôt des dossiers, trahissent ces facultés autoroutières qui fonctionnent dans l'audition rapide. Beaucoup font un travail remarquable et se rendent personnellement dans les salles de dépôt où des centaines de colis sont empilés pour trier les dossiers et ne pas laisser jouer le jeu des noms déjà connus et, en conséquence, des dossiers déjà triés à leur arrivée. Et, constat concomittant, les questions très générales des non-rapporteurs de ces établissements rapprochent ces auditions de discours souvent proches des discussions du café de commerce. La thèse est parfois malmenée sans égard pour un candidat qui aurait espéré une autre artillerie que celle du sens commun. C'est avec peine qu'on se retient de donner des exemples. Le milieu est heureusement différencié.
En l'absence d'imposition de critères unanimement reconnus établis officiellement et opposables aux membres du CNU comme des commissions locales - scientifiques et pédagogiques devrait-on espérer -, il faut bien reconnaitre que la science sociale en général (et la science politique en particulier) recrute ses nouveaux membres sur la base d'affinités multiples non maîtrisables par les candidats.

Voilà, ce dévoilement d'un univers « à la Dallas » ne doit pas faire oublier tous ceux qui ont le souci du service public et évaluent les candidats en fonction de la qualité de leur thèse et de leur expérience pédagogique. Il est dommageable, pourtant, de constater que le circuit du recrutement est toujours pensé par les candidats - et souvent avec raison, comme on vient d'en avoir un aperçu - comme un jeu de magouilles internes. Mais, oh miracle, lorsque la personne est sélectionnée, on n'entend plus dans sa bouche que le critère d'exception de compétence qui la concerne personnellement. Le système a phagocyté le militant devenu bien condescendant. Pauvre adoubé !

Recrutements : Ne soyez pas en retard d'une réforme !

Par Arnaud Mercier

Faut-il pleurer, faut-il en rire ? A chaque année, une nouvelle réforme des procédures de recrutement pour les postes de maîtres de conférences. On peut pleurer car il n'est pas normal que personne ne puisse se préparer pour un concours de recrutement dont les règles changent chaque année. Il n'est pas sain non plus que les commissions de spécialistes et le CNU ne puissent pas établir une sorte de « jurisprudence » dans la façon de traiter les dossiers, ce qui permettrait aux candidats de mieux anticiper sur les attentes des rapporteurs de leur dossier.
Mais au-delà de ces aspects, on peut se réjouir de la réforme qui arrive, car elle correspond pour beaucoup à nos revendications. On retourne à la situation d'avant, avec cette fois un examen préalable du dossier par le CNU qui publiera une liste de personnes qualifiées qui seules seront amenées à poursuivre le concours. Cela évitera la parodie d'examen des dossiers à laquelle nous avons assisté l'an dernier, où les commissions de spécialistes ont eu à peine 15 à 20 jours pour se réunir, se distribuer les 80 à 100 dossiers de candidature, les lire, écrire des rapports et classer les candidats. Le CNU redevient maître d'oeuvre dans l'examen des thèses et des publications, en bénéficiant de plus de temps.
Autre satisfaction pour nous, le CNU devra communiquer par écrit à chaque candidat recalé, les motifs pour lesquels son dossier n'a pas été retenu. Si un candidat essuie deux refus successifs, il obtient une possibilité de recours, en demandant au bureau du CNU d'examiner son dossier avec une audition en plus. Nous obtenons également satisfaction sur le retour à une qualification valable pour 4 ans. Mieux même, ce retour est rétroactif. Autrement dit, les candidats qui avaient été classés sur des listes de qualification en 1993 sont admis d'office sur la liste de 1998, ceux qui l'ont été en 1994 sont tranquilles pour 1998 et 1999, et ceux qui ont été qualifiés en 1995 et 1996 le seront jusque en l'an 2000.
La suite de la procédure de recrutement dans les universités est calqué sur ce qui s'est fait le plus souvent dans le passé. La commission de spécialiste nomme deux rapporteurs, puis sélectionne les candidats à auditionner, et enfin dresse une liste de 5 noms maximum pour chaque emploi offert. Mais attention, si plusieurs postes de la même discipline sont ouverts dans une même université, une seule liste sera établie comprenant simplement plus de noms (10 maximum pour 2 postes, etc.). Cela va éviter peut-être des magouilles grossières sur des postes fléchés avec trop d'exactitude pour qu'il ne s'agisse pas en fait de postes attribués avant même que le concours ait lieu, la fléchage correspondant trait pour trait au profil du candidat qu'on veut recruter.
Autre satisfaction, l'article 35 du nouveau décret (paru au JO du 6 décembre 1997), précise que plusieurs recrutements pourront être organisés dans une même année afin de pourvoir tout ou partie des postes vacants. Bien sûr doit permettre d'éviter des « trous » dans le recrutement, des postes étant gelés une année en attendant le prochain recrutement. Seulement cela pose un problème évident d'accès à l'information. Comment savoir qu'un poste est ouvert en juin dans telle université ? Il faudra veiller à ce que cela n'occasionne pas des inégalités entre les candidats, certains ayant accès à l'information et d'autre pas. Il faudra aussi s'assurer que cela ne permet pas de détourner quelque peu les règles, en publiant par exemple discrètement un poste pour faire en sorte que le moins possible de candidats se présentent, pour mieux protéger un éventuel candidat local, par exemple.

Signalons enfin, que ce décret modifie également les procédures de recrutement des professeurs, notamment pour ceux qui sont déjà maîtres de conférences. Mais nous aurons sans doute l'occasion d'en reparler dans le prochain numéro de *Systeme D.*

Les Réflexions sur l'université de L'Areser

Par Eric Darras

ARESER (Association de réflexion sur les enseignements supérieurs et la recherche), *Quelques diagnostics et remèdes urgents pour une université en péril*, Paris, Liber, Raisons d'Agir, 1997, 121p., 30 f.

L'opuscule coordonné par P. Bourdieu, C. Charle et B. Lacroix constitue un essai de bilans et perspectives opportunément rédigé par et pour l'Université. Ce travail collectif est au moins trois fois bienvenu : il formule clairement et vigoureusement nombre de nos conclusions et espérances tant dans sa démarche et son constat que dans ses propositions.

Tout d'abord, nul doute que le ton révolutionnaire emprunté apparaît désormais de circonstance : il s'agit « d'*inaugurer une action politique d'un type nouveau* », pour un « *Parlement des Universités* », une « *nouvelle citoyenneté univer-sitaire* »... : sans escompter une « *nouvelle nuit du 4 août* », les auteurs estiment très justement que « *seule une mobilisation collective peut détermi-ner la transformation profonde et durable d'une institution qui conditionne largement l'avenir écono-mique, social et culturel de notre pays* ».

Ensuite, cet investissement politique ne saurait masquer le sérieux du constat qui bien qu'alarmant reste rigoureusement dressé sur la base de comparaisons internationales, de descriptions et de statistiques à la fois fiables et récentes. Accrochez-vous : les étudiants des grandes écoles et des classes préparatoires bénéficient de 30 % du budget de l'enseignement supérieurs pour 4 % des effectifs (!! ; p. 15) ; en droit, il faudra remplacer 52 % des effectifs enseignants entre 2007 et 2017 (tout vient à point pour qui peut attendre... ; p. 42) ; à un même niveau de qualification, les écarts de salaire pour une même charge de travail peuvent être dans un rapport de 1 à 4 (p. 43) ; 11 % des PRAG-PRCE ont soutenu une thèse, 19 % en prépare une (p. 46) ; le taux de réussite au premier cycle est en moyenne de 65.5% pour 50.8 % en droit (p. 63) ; 55% des étudiants sont inscrits en bibliothèque (!!, p. 76) ; en 1993 on compte 15.1 étudiants par enseignants en science pour 55 en droit (p. 80) etc. etc.

Enfin, pour chacun des huit thèmes traités, les auteurs font des propositions précises, souvent radicales, parfois franchement innovantes. Celles-ci vont tout à fait dans le sens du combat mené par notre association depuis maintenant plus de trois ans. Morceaux choisis parmi des dizaines d'autres : sur la nécessité « d'*un engagement financier de grande envergure, d'un accroissement des moyens humains, de la nécessaire réorganisation des formes du travail, d'un renforcement des moyens d'auto-administration, d'une transformation des modes de recrutement* ». Il s'agit par exemple « d'*aligner les premiers cyles universitaires sur les principes d'encadrement et de pédagogie des filières les plus sélectives* » tout en évitant la « *pédagogie du gavage* » ; d'en finir avec la généralisation des cours d'amphi ; d'engager une loi de programmation universitaire ; de favoriser une véritable ouverture internationale des Universités ; de remettre au goût du jour les valeurs prétendument surrannées du *service public*...

Parmi ces nombreuses et stimulantes suggestions, celles concernant l'établissement d'*un vrai concours national sur épreuve* doivent ici être détaillées. Premier temps, le concours doit d'abord s'effectuer à l'*échelon national* : il s'agirait d'un examen des travaux publiés ou en cours de publication (première sélection) puis d'une discussion substantielle avec le candidat sur ces travaux (deuxième sélection au terme de laquelle le candidat devient ou non *habilité à l'enseignement et à la recherche*). Second temps, le recrutement local pour notamment (re-)valider les aptitudes pédagogiques du candidat. Quelques commentaires à chaud pour relancer un indispensable débat. On peut en effet légitimement considérer comme insultante (tant pour les docteurs que pour l'Université) toute idée d'un concours de recrutement des MC du

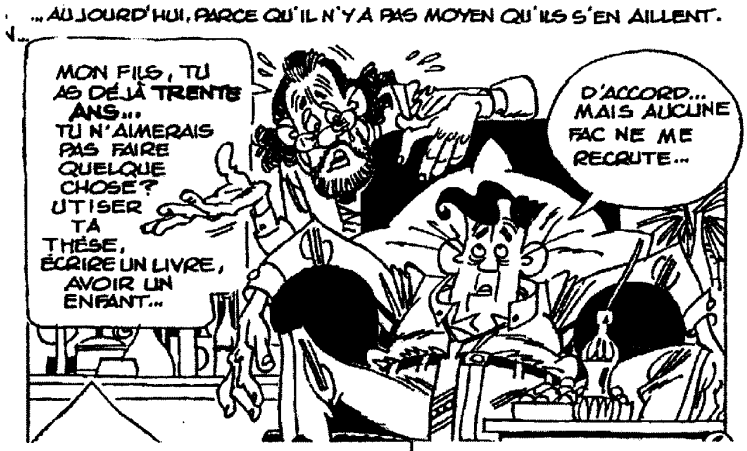
MC du type bac ou agrégation des lycées : un enseignant-chercheur prétendant doit être prioritairement jugé sur les travaux de recherches auxquels il a consacré plusieurs années de sa vie. Mais le problème essentiel reste celui du recrutement des juges : l'idée de l'ARESER pourtant intéressante du tirage au sort des membres du jury semble avoir disparue au profit de celle, judicieuse, du jury *inter-national*. Sans doute faut-il méler ces procédures et en prévoir d'autres... Le concours doit être effectué *par discipline* ; mais se pose toujours très concrètement pour la science politique l'impossibilité de réunir au moins dix politistes (pour la commission de spécialistes) dans des facs de droit qui n'en comptent parfois aucun. Puisque la lecture de l'ouvrage ne provoque qu'un seul regret, peut-être faut-il insister ici sur cette sempiternelle dénonciation, toujours un peu facile, et pour les besoins de la cause, du localisme. Revenons donc, sans insister sur les diverses formes de racisme intellectuel auquel participe ce thème, sur trois évidences du mythe du localisme :

1- Le localisme (*i.e.* : le scandale du recrutement local c'est à dire en province) demeure largement, pour ce qui concerne la science politique en tous cas, un mythe sans fondement statistique (voir la mise à plat réalisée par l'ANCMSP dans le dernier Système D : Paris I et l'IEPP monopolisent toujours l'accès à la profession de MC en science politique ; un doctorant provincial mal intentionné pourrait ainsi répondre que l'on touche peut-être ici un fondement parisien du mythe localiste construit par et pour ceux qui ont sans doute intérêt, en toute méconnaissance et bonne foi, à dissimuler la réalité de leur monopole).

2- La dénonciation du localisme cache ensuite parfois la réalité de ce qu'on pourrait qualifier en retour, de manière tout aussi lapidaire, de népotisme de mandarins parisiens qui peuvent eux appuyés leurs doctorants parisiens de tout leur prestige en province. Mais on voudrait pourtant ne pas sacrifier à un simplisme symétrique : il faut convenir qu'il n'est guère surprenant qu'un apprenti-chercheur soit symboliquement soutenu, reconnu et encouragé par les meilleurs spécialistes de son terrain de recherche ; le progrès scientifique aidant, la recherche sera de plus en plus collective et spécialisée – donc de moins en moins spontanément accessible aux autres membres de la discipline... Ainsi mieux vaudrait prendre acte de cette évolution scientifique heureuse et prévoir d'*officialiser* ces soutiens dans la procédure de recrutement sous la forme de lettres de recommandations ou autres... à débattre.

3- Les conditions de recrutement sont éminemment plus complexes (mais aussi plus scandaleuses encore) que ne le laisse entendre l'épouvantail mille fois dressé du localisme : le choix d'un candidat dépend sans doute certainement de coups de téléphone préalables mais surtout finalement de configurations, parfois de dernière minute, ni prévues, ni voulues par personne... et qui n'ont pas toujours pour fondement les qualités pédagogiques et scientifiques du candidat au regard des besoins spécifiques de l'institution qui recrute. Les facs parisiennes ne recrutent pas ou peu de jeunes docteurs, parce qu'elles privilégient les mutations soit, bien souvent, le rapprochement de personnalités scientifiquement proches et prestigieuses, ce qui est parfaitement légitime. Mais dès lors, on comprend mal comment des universitaires provinciaux pourraient accepter cette autre proposition d'une « *clause de non recevabilité de candidature dans l'université où le candidat a obtenu son doctorat pendant un nombre d'années à déterminer* ».

L'épaisseur et les ambitions de l'ouvrage pouvaient impliquer des choix éditoriaux nécessairement frustrants. Il n'en est rien tant ce manifeste non conventionnel redonne l'espoir. L'insistance (logique) sur le « *ce qui ne va pas* » fait certes l'impasse sur les points forts de l'Université Française. Du coup, des lecteurs extérieurs à l'Université – parmi lesquels se trouvent toujours ceux qui ont leur mot à dire sur l'Université (responsables politiques et administratifs, journalistes et essayistes) – trouveront sans doute, au travers de diverses formes de malentendus, une confirmation de leurs préjugés sur ce monde certes privilégié (mais pas pour les raisons systématiquement invoquées). Et il faut aussi sans cesse revenir sur ce sens commun, alimenté au sommet de l'Etat, à propos de l'Université : parmi ces évidences à détruire, rappelons seulement par exemple que, sauf à prendre l'exception pour la règle, les universitaires de tous âges et de toutes conditions travaillent *de facto* plus de cinquante heures par semaine pour moins de cinq semaines de vacances annuelles. Ce n'est d'ailleurs pas le moindre mérite de cet ouvrage de 121 pages que de rappeler sans cesse les conditions matérielles déplorables d'exercice de la recherche et de l'enseignement supérieur en France, dont la contrepartie demeurera sans doute encore longtemps le surcroît de travail personnel de l'enseignant-chercheur. Bref, une lecture indispensable « *pour redonner à tous ceux qui désespèrent de l'enseignement supérieur des raisons de se mobiliser* » et pour support du grand débat de l'AG du 21 mars.



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE L'ANCMSP

(ASSOCIATION NATIONALE DES CANDIDATS
AUX METIERS DE LA SCIENCE POLITIQUE)

L'A.N.C.M.S.P. est une association regroupant des étudiants de DEA, des doctorants, des docteurs et des titulaires

Elle a pour vocation de rassembler tous ceux concernés par :

- l'amélioration des conditions de réalisation de la thèse

- l'égalité de l'accès aux métiers de la science politique

- l'accroissement du nombre de postes offerts

Assemblée Générale

samedi 21 mars

Université Paris I
17 place de la Sorbonne
salle 105
13 heures

SYSTEME D

Association Nationale des Candidats aux Métiers de la Science Politique
Paris I - UFR 11, 17 rue de la Sorbonne, 75231 Paris Cedex 05.

Adhésions : Doctorants et docteurs sans poste : 50 francs
Allocataires et ATER : 100 francs
Titulaires : 200 francs