Sur la bonne manière d'organiser les recrutements dans la recherche et l'enseignement supérieur français

dimanche 17 mars 2013, par Pascal Michon

Sommaire

- Préambule technique et tactique
- Projet de réforme
- Commentaires

Ce texte a déjà paru dans la Revue du MAUSS, *2009/1, N° 33, p. 401-404.*

Le système de recrutement des enseignants d'université et des chercheurs est aujourd'hui en faillite. Du fait du clientélisme, du localisme et de la chasse à l'intelligence que mène depuis 20 ans la génération qui est aujourd'hui aux commandes, il ne permet plus de rendre justice aux réels mérites des candidats. Les esprits originaux sont écartés et les professionnels chevronnés rejetés au profit de personnes souvent moins qualifiées et moins talentueuses.

La conséquence de cette perversion est un affaissement de la qualité des enseignements et un étouffement de la recherche et de l'esprit critique, qui se traduisent à la fois par une accentuation de la crise de l'Université et une diminution du rayonnement international de la recherche française.

Le texte que l'on trouvera ci-dessous propose les grandes lignes d'une transformation du système de recrutement qui permettra de sortir de cette spirale négative.

Préambule technique et tactique

Quelques précisions techniques et tactiques, au préalable. Tout d'abord, ce nouveau système n'a pas été imaginé *sub specie aeternitatis*. Il ne s'agit pas d'un système idéal valable pour tous les temps et tous les pays ; il correspond à *l'état actuel* du recrutement des enseignants et des chercheurs, en France ; il tient compte à la fois de ses quelques forces et de ses immenses faiblesses.

Par ailleurs, ce système possède très certainement quelques défauts mais, précisément, l'objectif n'est pas de concevoir un système zéro-défaut : un tel système n'existe pas. Nous nous estimerions déjà très heureux, si nous arrivions à simplement réduire significativement les aspects négatifs du système actuel et à augmenter simultanément ce qui s'y trouve de positif.

De plus, ce système a été conçu à partir d'expériences diversifiées tout au long des quinze dernières années au contact de commissions de recrutement de l'Université, mais aussi de l'EHESS et du

CNRS. Il pourra très bien s'appliquer à ces deux dernières institutions, dont les missions sont du reste amenées à se rapprocher de celles de l'Université.

Enfin, ce système s'appuie sur une connaissance à la fois intime et large du système, de sa corruption profonde et des arguments fallacieux qui sont toujours évoqués pour justifier sa reconduction. Il ne propose pas, toutefois, de tout jeter à la poubelle et de repartir de zéro. Aucun projet commençant par une *tabula rasa* n'ayant de chance d'être accepté ni mis en pratique, il veut partir de l'existant, en garder le meilleur et remplacer ce qui n'y fonctionne pas.

Le système de recrutement des enseignants et des chercheurs est fondé sur la cooptation. Les défenseurs de ce système à bout de souffle font valoir qu'il est crucial, pour la qualité de l'enseignement et de la recherche, que les enseignants et les chercheurs puissent choisir eux-mêmes les personnes les plus dignes et les plus aptes à devenir leurs collègues. Bien qu'ils n'aient rien fait, depuis au moins 20 ans, pour que cela soit réellement le cas, et qu'ils aient de cette manière donné de nombreux arguments aux promoteurs de la *managérialisation* des recrutements qui aujourd'hui les guette, il convient toutefois de conserver la partie la plus noble de l'idée de cooptation : celle de choix des meilleurs, reconnus par leurs pairs. On ne voit pas que des managers-bureaucrates, fussent-ils professeurs et chercheurs d'origine, puissent correctement répondre à une telle exigence.

Mais, aujourd'hui, cette part noble de la cooptation a entièrement sombré, même si elle est toujours brandie par des personnes qui ont profité au maximum de sa disparition pour faire des carrières invraisemblables au regard de leurs prestations d'enseignant et de leurs œuvres de chercheurs minuscules. Il convient donc d'inventer un système qui découple la cooptation de l'intrigue et de la privatisation des intérêts, qui aujourd'hui l'asphyxient – un système qui favorise l'intelligence collective et le souci pour l'intérêt général.

Étant donné cette situation et cette analyse, nous proposons le système suivant.

Projet de réforme

- *Afin de conserver une politique nationale de l'enseignement et de la recherche, le CNU est maintenu, ainsi que le système de la qualification.*

- *Afin de relancer la construction intelligente et collective des choix de recrutement, les commissions de spécialistes sont reformées et redeviennent indépendantes des Présidents et Directeurs d'établissement d'enseignement supérieur et de recherche. D'une manière proche à ce qu'elles faisaient jusqu'ici, elles sélectionnent, sur dossier et éventuellement après une audition d'un nombre supérieur de candidats, 6 personnes suffisamment capables et méritantes pour être nommées sur le poste en question, y compris les éventuels candidats à la mutation.*

- *Afin de mettre un terme à la corruption des modes de recrutement par le calcul, l'entente préalable, l'élimination en amont des candidats les meilleurs, les auditions mascarades tenues uniquement pour légaliser un choix déjà fait, le localisme, le clientélisme, les haines*

personnelles, etc., qui depuis des années empêchent les recrutements d'être justes et efficaces du point de vue même des tâches à accomplir, l'élection est remplacée par un tirage au sort effectué en audience publique devant la commission de spécialistes, les 6 candidats choisis et un huissier.

- *Afin de permettre une prise en compte des mérites, il est ajouté, lors de ce tirage au sort, un jeton par personne pour chaque sélection dans une université ou une institution de recherche reconnue nationalement lors des années précédentes. Il est tenu compte de ces sélections dans un fichier national dont les fiches ne sont communiquées aux universités qu'après la sélection en commission de spécialistes.*

Commentaires

Ce projet a au moins trois qualités : il part de l'existant et ne demande pas de grandes réformes compliquées ; il tient compte de la nécessité à la fois de conserver la cooptation et de l'arracher à sa corruption actuelle ; il permet de reconstruire un système de cooptation dont les universitaires et chercheurs puissent être fiers et qui, parce qu'il sera plus juste, sera mieux accepté par les candidats.

Les amoureux de la Raison – qui la brandissent bien souvent quand il faut défendre leurs intérêts privés – diront que le tirage au sort est irrationnel. En réalité, il n'est pas plus irrationnel que la situation qui prévaut aujourd'hui où l'on préfère, pour des raisons troubles, éliminer les enseignants les plus qualifiés et les chercheurs les plus inventifs. Certes, il sera toujours possible qu'un(e) excellent(e) enseignant(e) ou chercheur(se) ne soit pas recruté(e), même après quelques années, mais c'est de toute façon déjà massivement le cas aujourd'hui et au moins on aura largement diminué le recrutement par l'intrigue et le calcul.

Cet aspect irrationnel du tirage au sort sera du reste largement contrebalancé par l'augmentation régulière des chances liée à la prise en compte de la qualité reconnue d'une personne par la collectivité de ses pairs – en dehors donc de tout calcul local et en s'appuyant sur la justesse qui ressort d'une appréciation statistique. Avec le système d'ajout de chances correspondant aux avis des commissions antérieures, si une personne est sélectionnée plusieurs fois et/ou dans plusieurs endroits, elle augmentera rapidement ses chances d'être recrutée lors de ses candidatures suivantes.

Exemple : une personne sélectionnée une fois quatre années de suite ou une année dans quatre universités verra la probabilité d'être choisie, parmi des candidats n'ayant encore jamais été sélectionnés, monter de manière très significative (1+4/6).

Bien sûr, il en sera de même pour tous les candidats ayant été sélectionnés quelque part. Ainsi, on peut s'attendre à ce qu'au bout de quelques années l'accumulation des chances supplémentaires attribuées à chaque candidat exprimera la véritable « cote » collective de chacun d'eux et poussera les meilleurs vers les postes qu'ils méritent. De leur côté, les membres des commissions de spécialistes, déchargés de tout souci d'intrigue, auront désormais à cœur de remplir leur vraie mission – à savoir d'identifier et de promouvoir les intelligences.