

## **Le localisme dans le monde académique : une autre approche**

### **Réponse à Olivier Godechot et Alexandra Louvet**

Olivier BOUBA-OLGA, Michel GROSSETTI, Anne LAVIGNE

**Suite à l'article de Olivier Godechot et Alexandra Louvet : "le localisme dans le monde académique : un essai d'évaluation"<sup>1</sup>, trois chercheurs en sciences économiques et en sociologie ont souhaité réagir en prenant le problème par un autre biais et en proposant des solutions.**

Olivier Godechot et Alexandra Louvet, après avoir rapidement repris les termes du débat sur l'importance et les effets du localisme dans le monde académique, proposent d'en mesurer l'importance en s'appuyant sur une méthodologie innovante appliquée à la base de données Docthèse. Ils montrent de manière convaincante que le taux de recrutement local est particulièrement important, de l'ordre de 30%, contre un taux « attendu » de 8%. Il y a bien sûr des limites à leur travail, qui repose sur des hypothèses restrictives inévitables, explicitement mentionnées et discutées dans leur article, mais c'est à notre connaissance le travail le plus abouti sur le sujet. L'exercice proposé n'est pas inutile, car, comme ils le signalent, on trouve dans certains rapports l'idée que le localisme ne pèse pas tant que cela (le rapport Fréville notamment). Leur étude démontre clairement le contraire.

---

<sup>1</sup> Article paru dans *La Vie des idées* le 22/04/2008.  
<http://www.laviedesidees.fr/Le-localisme-dans-le-monde.html>

Sur la base de ces résultats, les auteurs indiquent en fin d'article la nécessité d'une réflexion sur la régulation administrative du recrutement local, par l'établissement de quotas, ou par son interdiction.

Nous ne pensons pas trahir les auteurs en disant que le fil conducteur de leur analyse est le suivant : i) le localisme pèse fortement dans le monde académique français, ii) il conduit à recruter des personnes qui ne sont pas nécessairement les plus compétentes, iii) en interdisant le localisme, ou *a minima* en introduisant des quotas, on réduira son importance, iv) les performances du monde académique s'en trouveront renforcées.

Le problème est que leur article ne démontre que la première proposition. Il nous semble donc important de discuter des autres propositions, ce qui nous conduira à nuancer la pertinence de leurs conclusions. En tous les cas, de montrer que l'interdiction du localisme, pour prendre la solution maximaliste, ne serait pertinente que si d'autres réformes étaient entreprises.

### **1. Remarque préalable : localisme et localisme**

Avant cela, il convient de souligner une limite méthodologique du travail statistique proposé. Les auteurs, pour juger du localisme, s'appuient sur la définition suivante : « *le recrutement local est mesuré de manière stricte comme le fait de soutenir sa première thèse et de diriger sa première thèse dans le même « département », c'est-à-dire à la fois dans la même université et dans la même discipline.* » (souligné par nous). Sur cette base, ils montrent notamment que « Les établissements les moins « localistes » (...) sont les universités parisiennes ».

En calculant quelques moyennes simples à partir de leurs données, on observe effectivement que la part des locaux dans l'ensemble des recrutés est de 52% pour la France entière, de 54% pour les établissements de province, et de 48% pour les établissements parisiens.

La définition retenue du localisme est cependant contestable, car le localisme peut s'expliquer en partie par une préférence des candidats pour l'immobilité spatiale (ce que les auteurs indiquent dans leur conclusion), et parce que les relations sociales qui sous-tendent le localisme se construisent souvent (pas toujours, et pas uniquement, mais souvent) dans la

proximité géographique. On pourrait donc proposer une définition alternative, par exemple : « *le recrutement local est mesuré de manière stricte comme le fait de soutenir sa première thèse et de diriger sa première thèse dans le même 'département', c'est-à-dire à la fois dans la même agglomération et dans la même discipline.* » Gageons qu'alors le poids du localisme serait plus important dans les universités parisiennes que dans les universités de province...

## **2. Pourquoi recourir au localisme ?**

Comme son nom l'indique, le localisme consiste à recruter de manière privilégiée des locaux, au détriment de personnes extérieures. Pour le recrutement d'un maître de conférences, il s'agit de privilégier un docteur de l'université ; pour le recrutement d'un professeur, un maître de conférences en poste à l'Université. C'est fondamentalement une forme de mobilisation des réseaux sociaux, en l'occurrence de réseaux sociaux locaux, dans le cadre d'un processus de sélection à l'entrée dans la fonction publique.

Recruter une personne en passant par les réseaux sociaux n'est pas une caractéristique spécifique du milieu universitaire : la sociologie économique a montré depuis longtemps qu'il s'agit d'une modalité importante, voire dominante, d'obtention d'un emploi : Dans son travail sur une population de cadres de la banlieue de Boston, Granovetter (1974) évaluait à 56 % cette proportion. Dans une analyse secondaire des enquêtes emploi de l'INSEE, Forsé (1997) évaluait cette part à 35 % pour un échantillon représentatif de la population française.

On ne peut pas considérer que le recours aux réseaux sociaux est meilleur ou pire en soi : il s'agit d'un mode de coordination parmi d'autres, à comparer précisément aux autres modes de coordination mobilisables. S'agissant d'une relation de travail classique, nous pouvons par exemple considérer que l'employeur a le choix entre recourir au « marché » (candidatures spontanées), aux institutions (ANPE, agence d'intérim, ...) ou aux réseaux sociaux (amicaux, familiaux, professionnels...)<sup>2</sup>. Pour le sujet qui nous occupe, les Universités ont le choix entre s'en remettre aux dispositifs institutionnels existants, ou contourner au moins partiellement ces dispositifs en mobilisant leurs réseaux sociaux.

---

<sup>2</sup> Petit exemple récent de mobilisation des réseaux sociaux : Thalès propose une prime de 700€ à ses salariés qui la mettraient en contact avec de bons candidats. <http://obouba.over-blog.com/article-18406064.html>

La thèse que nous défendons est la suivante. Le recours au localisme n'est pas la cause du dysfonctionnement du recrutement universitaire, elle en est la conséquence : c'est parce que les dispositifs institutionnels existants sont défailants que les acteurs du monde universitaire s'en remettent à leurs réseaux sociaux.

Cette proposition, que nous précisons plus loin, est lourde de conséquences : si on l'accepte, cela signifie en effet que la suppression du recrutement local ne résoudra pas l'origine du problème, mais seulement une de ses conséquences. On peut redouter alors que les acteurs du monde universitaire, qui ne manquent pas d'imagination, contournent les dispositifs existants d'une autre manière, en s'appuyant par exemple sur d'autres réseaux sociaux, non locaux cette fois. Ce qui est déjà parfois le cas, soit dit en passant.

Pour le dire autrement : de nombreuses entreprises privées considèrent que le recours à l'ANPE est peu efficace, elles préfèrent donc s'en remettre au marché (candidatures spontanées) ou à leurs réseaux sociaux. Pense-t-on vraiment que c'est en leur interdisant ces modalités alternatives de recrutement qu'on améliorera l'appariement offre/demande de travail ? Ne convient-il pas plutôt de réfléchir à l'amélioration du service public de l'emploi ?

### **3. Un problème de révélation des compétences**

Précisons quelque peu notre argumentation sur l'intérêt de mobiliser les réseaux sociaux.

Considérons une Université souhaitant recruter un candidat donné pour pourvoir un poste d'enseignant-chercheur. Elle peut « piocher » dans l'ensemble des personnes pouvant concourir, de compétence moyenne *estimée*  $C1$ , avec un risque d'erreur  $E1$ . Elle peut également « piocher » dans la sous-population locale, de compétence moyenne *estimée*  $C2$ , avec un risque d'erreur  $E2$ .

Ce que semble considérer les auteurs de l'étude, c'est que  $C1 > C2$ . Ce point reste à démontrer, mais supposons qu'il le soit. Il n'en reste pas moins qu'il peut être rationnel de préférer recruter un local de compétences  $C2$  à un non local de compétences  $C1$  dès lors que  $E1 > E2$  : je préfère recruter une personne moins bonne, mais avec moins de risque de me tromper, qu'une personne potentiellement meilleure, mais avec un fort risque d'erreur.

Soulignons en passant que « recruter une personne moins bonne » ne signifie pas « recruter une mauvaise personne » : pour obtenir un poste d'enseignant-chercheur, il convient d'abord de soutenir avec succès une thèse de doctorat. Les candidats déposent ensuite un dossier auprès du CNU (Conseil National des Universités), examiné par deux rapporteurs (un Professeur des Universités et un Maître de Conférences de la discipline), qui se prononcent sur l'aptitude du candidat à postuler sur les emplois de Maître de Conférences : c'est la phase de qualification. Soutenance et qualification assurent d'un niveau minimal de compétences dont disposent l'ensemble des candidats, locaux et non locaux.

Le problème du recrutement est donc un problème de révélation des compétences des personnes, et d'appariement entre les nouvelles recrues et les personnels en place. Comme les dispositifs institutionnels ne permettent pas de révéler efficacement les compétences, on s'en remet aux réseaux sociaux, réducteurs d'incertitude. En disant cela, nous ne plaidons pas pour le *statu quo*, nous disons simplement que la suppression du localisme ne supprimera pas le problème de la révélation et de l'appariement des compétences. Il convient donc de s'interroger dans le même temps sur les moyens d'améliorer les dispositifs institutionnels en place, afin de réduire l'incertitude E1. C'est à cette condition que la suppression du localisme pourrait avoir les effets attendus.

#### **4. Les raisons de la déficience des dispositifs institutionnels**

Si les Universitaires contournent les dispositifs institutionnels, c'est parce qu'ils ne permettent pas de réduire suffisamment l'incertitude sur le niveau espéré de compétences des candidats. Ceci résulte du décalage entre ce que l'on peut évaluer dans le cadre du processus de recrutement, et les compétences attendues des personnes à recruter.

Prenons le cas d'un enseignant-chercheur. Il a vocation à i) produire de nouvelles connaissances fondamentales ou appliquées, ii) transmettre les connaissances accumulées, par lui et par l'ensemble de la communauté des chercheurs, au profit des étudiants ou d'acteurs extérieurs au monde universitaire (entreprises, collectivités locales, ...), iii) assumer des charges administratives (directions d'équipes de recherche, de filières pédagogiques, encadrement d'étudiants, directions de thèse). Ces trois catégories de tâches sont partiellement collectives.

Pour juger des compétences des candidats en la matière, les Universités disposent d'abord, nous l'avons dit, des résultats des phases de soutenance et de qualification. Le dossier pour la qualification est composé d'un CV reprenant la formation du candidat, la liste de ses travaux de recherche, son expérience d'enseignement, les autres volets éventuels de son activité, le rapport de soutenance de la thèse, la thèse et les articles publiés. Le critère essentiel pour être qualifié est la qualité des travaux de recherche, que l'on cherche à évaluer au travers de l'analyse du rapport de soutenance, et au travers du nombre et de la qualité des publications (on peut s'en remettre pour cela aux classements des revues scientifiques).

Les candidats qualifiés postulent ensuite sur les emplois vacants ouverts au concours, emplois qui peuvent être profilés (indication d'une spécialisation par exemple « histoire de la pensée ») ou non. Une première étape consiste en une sélection sur dossier, qui reprend en gros les mêmes éléments que pour le dossier de qualification. Les candidats dont le dossier est retenu sont ensuite auditionnés une vingtaine de minutes (10 minutes de présentation, 10 minutes de question) par une Commission de Spécialistes jusqu'à une période récente, et un comité de sélection depuis la mise en œuvre de la loi relative aux libertés et responsabilités des universités. Les questions portent pour l'essentiel sur l'activité de recherche, parfois aussi sur l'activité d'enseignement. La Commission de Spécialistes établit ensuite un classement. Le premier sur la liste prend le poste ; s'il ne le prend pas, c'est le second qui l'occupera, etc. Il y a donc un double processus de sélection : national avec l'étape de qualification, local avec la phase sélection sur dossier et audition.

Pour l'essentiel, ces dispositifs institutionnels permettent de se faire une idée, et encore partielle, des compétences individuelles nécessaires à la production des connaissances nouvelles. La capacité des candidats à faire de bons cours ne peut être évaluée, à moins de considérer que le fait d'avoir déjà fait des cours (ce qui est mentionné dans le dossier) vaut capacité à faire de bons cours. Idem pour les charges administratives. Idem pour la capacité, de plus en plus importante, à travailler en équipe, que ce soit avec des collègues, ou avec des acteurs extérieurs au monde de l'Université.

Ces limites ne seraient pas déterminantes si le fait d'être un bon « producteur de connaissances » garantissait d'être un bon enseignant, un bon responsable de formation ou d'UFR, un bon interlocuteur avec des tiers, etc. Le problème est que ce n'est pas toujours le cas. Ces limites ne seraient pas déterminantes s'il existait une hiérarchie dans l'ensemble de

ces tâches, et si la tâche socialement la plus utile était la production de connaissances nouvelles. C'est une hypothèse implicite faite par certains, qui préconisent de limiter les critères de recrutement à l'examen du nombre et de la qualité des publications. On peut cependant douter de sa pertinence : pour se limiter au champ de l'économie, si la croissance dépend fondamentalement de l'innovation, c'est à la fois dans son aspect création de connaissances nouvelles, et dans son aspect diffusion des connaissances nouvelles. Les tâches d'enseignement, d'une part, les activités menées en interaction avec les acteurs extérieurs à l'Université, d'autre part, sont donc au moins aussi décisives que les tâches de développement de connaissances nouvelles. En outre, la production de connaissances est collective : aucun chercheur ou enseignant-chercheur ne travaille seul. Dans le cadre d'une politique scientifique de laboratoire, visant à accroître la compétitivité du laboratoire en question sur un nombre nécessairement réduit de thématiques, le recrutement local permet de s'assurer que la nouvelle recrue saura contribuer à la production de connaissances sans difficulté d'intégration. Le concours national d'agrégation de l'enseignement supérieur dans les disciplines juridiques, économiques et de gestion est à cet égard dévastateur : il nomme les agrégés sur la base de leur rang de classement sans aucune considération de politique scientifique. Ainsi, une université reconnue pour son excellence en économie publique peut se voir affecté un spécialiste d'histoire de la pensée économique, qui ne trouvera aucun interlocuteur dans sa nouvelle université d'affectation.

Ces problèmes d'évaluation des compétences des candidats font encourir aux Universités un risque de sélection adverse. A cela peut s'ajouter un problème d'aléa moral : une fois recruté, le candidat réalisera-t-il l'ensemble des tâches qui lui sont confiées ? A titre d'illustration, une des questions fondamentales que se posent de nombreuses commissions de spécialistes, notamment en province, est de savoir si le candidat s'installera sur place, ou s'il fonctionnera en « turbo ». On peut bien sûr poser la question au candidat, ce que l'on fait naïvement la plupart du temps, mais faute de sanction en cas de non respect de l'obligation de résidence, les commissions de spécialistes préfèrent s'en remettre à des candidats locaux. Si les Présidents d'Université faisaient respecter la loi, en soumettant la titularisation des maîtres de conférences à l'obligation de résidence, le recrutement local serait probablement réduit<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Ceci ne résoudrait pas le problème du recrutement des professeurs, puisque ces derniers sont titulaires dès leur nomination.

Ajoutons pour finir que le coût de l'erreur, dans le monde académique, est d'un niveau colossal : il s'agit de recruter une personne pour une quarantaine d'années...

## **5. La question des compétences des candidats locaux/non locaux**

Jusqu'à présent, nous avons fait comme si le niveau moyen de compétence des candidats locaux était inférieur au niveau moyen de la population d'ensemble. C'est une des hypothèses implicites des auteurs de l'étude, qui les conduit à préconiser l'interdiction du recrutement local ou l'instauration de quotas. Mais la preuve n'en est pas faite dans leur article.

Il conviendrait donc de lancer des études approfondies sur les performances des Universités, afin d'apporter d'éventuels éléments de preuve. En retenant une acception large de la notion de performance, afin d'intégrer l'ensemble des missions que les Universités doivent remplir, et de s'interroger sur des corrélations éventuelles entre niveau de performance et recours au localisme.

## **6. Quelles préconisations ?**

Il ne s'agit pas ici de caractériser précisément ce que seraient de bons dispositifs institutionnels, simplement de lancer quelques pistes de réflexion.

Première idée, les candidats n'ont au final que peu d'information sur les postes offerts au concours. Chacun se débrouille pour récupérer « par la bande » quelques éléments. Organiser la centralisation d'informations plus précises sur les postes offerts serait sans doute une bonne chose. Cela éviterait a minima des asymétries entre candidats, et réduirait le coût de la collecte d'information par ces mêmes candidats. Force est de reconnaître que les moyens mis à disposition par le Ministère pour opérer cette centralisation sont inexistantes. Des tentatives se développent sur la base du bénévolat<sup>4</sup> (voir le travail de Baptiste Coulmont<sup>5</sup> en sociologie, ou les informations délivrées par Frédéric Rolin en droit public).

Deuxième idée, pour les postes d'enseignants chercheurs, on ne dispose que de peu d'éléments sur les compétences en matière d'enseignement, si ce n'est la liste des cours ou TD dispensés. Étant donné que les procédures d'évaluation des enseignements se généralisent dans les Universités, il pourrait être bon d'en disposer pour les candidats. Ce qui suppose en

---

<sup>4</sup> Cf. le wiki auditions : [http://coulmont.com/auditions/index.php/Suivi\\_des\\_auditions](http://coulmont.com/auditions/index.php/Suivi_des_auditions)

<sup>5</sup> <http://coulmont.com/blog/2008/04/03/recrutement-wiki-anecdotes/>



amont, bien sûr, que des moyens soient alloués pour former les futurs candidats à leur mission d'enseignement. C'est déjà le cas pour les allocataires moniteurs, pas pour ceux qui ne disposent pas de poste de monitorat.

Troisième idée, organiser des séminaires « job market », des visites, ..., pour un ensemble de candidats présélectionnés sur dossier, à l'instar de ce qui se pratique aux États-unis. Là encore, on l'aura deviné, ceci suppose d'octroyer des moyens conséquents aux Universités pour le faire, et de donner du temps aux instances chargées du recrutement. Christine Musselin<sup>6</sup> explique en ce sens que « le problème le plus important (...) est le faible temps laissé aux commissions de spécialistes pour sélectionner les candidats. Ils ont deux mois pour regarder les dossiers et prendre une décision alors qu'aux États-unis, il peut s'écouler entre six et neuf mois entre la publication de poste et la décision, voire un an en Allemagne. De même pour l'audition des candidats sélectionnés, généralement restreinte à 30 minutes. À l'étranger, on demande au candidat de présenter un cours, un séminaire de recherche, il passe un entretien de recrutement, rencontre le doyen...Il est au moins une journée sur place. Faute de temps, il est plus facile de se rabattre sur quelqu'un qu'on connaît et cela favorise le localisme. Le problème du recrutement en France est là alors que tout le monde se focalise sur la composition des comités de sélection. »

Ces dispositifs, et d'autres qui restent à déterminer, permettraient de réduire considérablement l'incertitude qui pèse sur les commissions en charge du recrutement des chercheurs et des enseignants chercheurs. Ils supposent la mobilisation de moyens conséquents. Ne pas y réfléchir conduira, en cas d'interdiction du localisme, soit à d'autres formes de contournement (mobilisation de réseaux non locaux), soit à la focalisation sur quelques critères très réducteurs (nombre et qualité des publications sur la base des classements des revues), ne permettant de juger l'ensemble des compétences nécessaires à l'accomplissement des tâches confiées aux chercheurs et enseignants-chercheurs. Dans un cas comme dans l'autre, on peut douter que les performances des Universités s'en trouvent renforcées...

Texte paru dans [lavedesidees.fr](http://lavedesidees.fr), le 12 mai 2008

© [lavedesidees.fr](http://lavedesidees.fr)

---

<sup>6</sup> *Les Universitaires*, mars 2008, La Découverte.