

Intervention à la table ronde : "Le 'monde enchanté' de la recherche sur projet : Un regard critique sur le système de la recherche scientifique"

AG de l'AHCESR

Samedi 17 novembre 2012

Le contexte de la recherche sur projet au Royaume-Uni : différenciation statutaire et organisation du travail

Simon Paye

doctorant en sociologie

Centre de sociologie des organisations (Sciences-Po, CNRS)

Centre Maurice Halbwachs (EHESS, ENS, CNRS)

Résumé :

La recherche sur projet s'est considérablement développée au Royaume-Uni dans les années 1990 et 2000, au point de représenter aujourd'hui 16 % du financement de l'enseignement supérieur dans son ensemble. Ce mode d'organisation du travail de recherche a des effets qui se combinent à d'autres mécanismes plus ou moins récents. La description du contexte socio-économique dans lequel intervient la recherche sur projets permet de clarifier en quoi elle "contribue" à renforcer la production des inégalités au travail dans l'enseignement supérieur britannique. La principale raison de cette "contribution" tient à son mode de financement. Un nombre restreint d'individus contrôle des budgets opérationnels importants. Cet actif transférable, incorporé par ces individus, leur permet d'évoluer dans une "élite statutaire", aux règles du jeu bien particulières. Une autre raison de cette "contribution" tient au fait que le financement par projet permet aux universitaires qui en bénéficient d'externaliser leur service d'enseignement à des employés temporaires. La mise en place en 2005 du "full Economic Costing", nouvelle méthode de calcul des coûts de financement des projets de recherche, amplifie les conséquences de la recherche sur projet.

Cet exposé se base sur une partie des résultats de ma thèse, en cours d'achèvement. Elle s'intitule "La nouvelle économie du travail universitaire: Allocation, organisation et régulation du travail dans deux universités britanniques (1970-2010)". Ce travail vise à expliquer comment, en à peine quarante ans, le travail universitaire est devenu l'objet d'un "cadrage organisationnel", effectué par les services managériaux des universités, et comment ce "cadrage" modifie en profondeur la structure et les dynamiques du groupe professionnel. J'analyse en particulier trois modes de différenciation professionnelle qui interviennent au cours de la carrière: la différenciation fonctionnelle (non abordée ici), la différenciation statutaire (le mécanisme qui nous intéresse ici) et la différenciation affiliative (non abordée ici). Le terrain de l'enquête est constitué des départements de sciences sociales et de sciences humaines de deux universités, appelées Altham et Buckley. La première est un *ex-Polytechnic* de renommée modeste, contrairement à la seconde, qui fait partie des cinq universités les plus réputées, en partie pour ses activités de recherche.

Ma présentation, si elle réduit le périmètre de ma thèse, élargit en revanche celui de la thématique de notre table ronde. Plutôt que de parler des questions strictement relatives à la recherche sur projet, je propose de décrire le contexte socio-économique dans lequel elle intervient.

Dans un premier temps, je décrirai l'organisation socio-économique du travail universitaire à l'échelle de l'établissement. Pour cela, je me baserai sur deux corpus de données : une base de données quantitative des trajectoires de 134 universitaires d'Altham et de Buckley et une série d'entretiens réalisés avec certains d'entre eux au cours de l'année 2010. Je présenterai ce que j'ai appelé "les trois régimes statutaires de la carrière universitaire": le régime pré-permanent, le régime

post-permanent, et l'élite statutaire.

Dans un second temps, je montrerai que la différenciation statutaire a augmenté et je tâcherai d'avancer des explications de cette augmentation. Une de ces explications est le développement de la recherche sur projet.

1. Les trois régimes statutaires de la carrière universitaire

Tout d'abord, il est nécessaire de faire une précision sur la notion de statut. Ici elle désigne le "statut au travail" (Maruani et Reynaud, 2004, p.105), c'est-à-dire non pas les statuts assignés, mais les statuts réels. Le statut, défini sociologiquement, ne correspond pas nécessairement aux catégories juridico-administratives. Comment ai-je observé le "statut au travail" ?

–la relation d'emploi : Qui de l'employeur ou de l'employé maîtrise la relation qui les lie ?

–les formes de mobilité : Quels sont les modes de mobilité prépondérants et sur quels types d'appariements reposent-ils ?

–les usages sociaux de la main d'œuvre : Quels usages sont faits de l'emploi et de la main-d'œuvre universitaires ?

On arrive ainsi à reconstituer, pour chaque individu, la mobilité statutaire. Je me suis aperçu que la mobilité statutaire des universitaires se décrit comme une série d'insertions dans trois régimes statutaires successifs.

Ces trois régimes sont l'équivalent diachronique de ce que certains sociologues et économistes appellent "segments de main-d'œuvre" (Menger, 1999). Pourquoi parler de régime statutaire ? Il ne s'agit pas uniquement de rendre compte de l'hétérogénéité de cette catégorie de travailleurs. L'enjeu est aussi de montrer que ces trois espaces de concurrence sont traversés par les mêmes individus au cours de leur carrière.

Je vais à présent décrire les principales étapes de l'ascension statutaire : la pré-permanence, la post-permanence et l'élite statutaire.

a) La pré-permanence : un régime statutaire instable et marqué par une subordination à l'emploi

Les premiers épisodes d'emploi dans une carrière universitaire sont en grande majorité des enchaînements de postes temporaires plus ou moins courts.

La répartition des risques économiques est clairement à l'avantage de l'employeur, qui, en ouvrant des postes temporaires, n'a jamais trop de difficulté à les pourvoir. Il n'y a pas d'autre mécanisme d'ajustement entre l'offre et la demande que celui de l'imposition des conditions d'emploi (salariales, matérielles et symboliques) définies unilatéralement par l'employeur. En outre, il n'y a pas d'étape de négociation salariale ou des conditions de travail à l'issue du recrutement. Par conséquent, les affectations à des postes et à des fonctions obéissent davantage aux logiques des acheteurs de travail qu'aux volontés individuelles des employés.

Je souhaite attirer votre attention sur deux usages sociaux de la force de travail pré-permanente : la « relève » et le « renfort ». Ce sont des solutions locales de compensation de désajustement de main d'œuvre.

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

utilisé pour compenser des fluctuations de main d'œuvre permanente.

En parallèle à cet usage de la main-d'œuvre temporaire existe la pratique du « renfort », qui vise également à pallier un défaut ponctuel de main-d'œuvre permanente. Elle consiste à recruter des chercheurs sur contrat court pour élargir des équipes de recherches dont les activités augmentent temporairement (par exemple suite à l'obtention d'un financement pour un projet de recherche). Ainsi, ce n'est pas suite à une réduction de main-d'œuvre à charge de travail constante, mais plutôt suite à une augmentation de la charge de travail à main-d'œuvre constante, que les départements ont recours au « renfort ».

Altham a recours principalement à la "relève", et Buckley au "renfort". Ce sont deux politiques d'emploi temporaire différentes.

L'ampleur du phénomène est loin d'être négligeable : Altham compte 403 non-permanents et Buckley 653, soit respectivement 19 % et 34 % du volume des employés académiques. En l'absence de la « relève » et du « renfort », moins de postes temporaires d'"enseignants remplaçants" et de "chercheurs suppléants" seraient ouverts, et la main d'œuvre permanente devrait assumer la charge de travail qu'elle ne pourrait plus externaliser, soit en travaillant plus d'heures, soit en comptant plus d'employés. Ainsi, ces deux pratiques de gestion de la main d'œuvre participent, « démographiquement », à la reproduction des inégalités statutaires entre pré-permanents et permanents.

b) La post-permanence : un régime statutaire peu indexé aux mécanismes de prix externes

La transition vers l'emploi universitaire permanent engage une évolution brutale du statut au travail.

Tout d'abord, elle représente une redéfinition de la relation mutuelle entre employeur et employé. La plupart des interviewés change d'attitude vis-à-vis du marché de l'emploi suite à l'accès à la permanence. Si leurs décisions et leur stratégie de carrière ne cessent d'obéir à des considérations économiques, celles-ci sont moins imposées par les souhaits des employeurs et moins strictement professionnelles dans la période de pré-permanence. Il y a donc une distanciation relative au marché de l'emploi.

Ensuite, la permanence donne accès à la mobilité interne, qui s'ajoute à la mobilité externe. La promotion interne est la forme de progression la plus usitée : le degré d'internalisation des mouvements de la main d'œuvre est particulièrement élevé (71,4 % des mobilités sont internes).

Enfin, le passage à la permanence est aussi un point de la carrière où la différenciation statutaire est contenue durant les années de *probation* par une prise en charge égalitaire, puis relativement limitée pour la plupart des employés permanents. Seule une minorité parvient à se détacher plus nettement en entrant dans un troisième régime statutaire dont les règles du jeu sont bien particulières.

c) L'élite statutaire : un régime fortement personnalisé et perméable aux logiques marchandes

Je me suis aperçu qu'il existait, dans l'enseignement supérieur britannique, un troisième espace de concurrence restreint dans lequel évoluent des individus dont le statut au travail permet de négocier leurs conditions de travail et leur rémunération.

Trois pratiques sont révélatrices des enjeux de la mobilité et du traitement des individus qui évoluent dans ce régime statutaire.

Il y a tout d'abord la *menace de démission*, dont le but est de négocier une promotion ou une amélioration des conditions de travail. Celle-ci donne à voir la nature particulière de la relation d'emploi, car elle peut en effet « marcher », mais aussi « capoter », révélant un indice des rapports de force en jeu. Elle peut se voir comme la variante universitaire du phénomène du hold-up qu'O. Godechot (2006) a pu observer dans l'industrie financière, et qui consiste à négocier des conditions

de travail en menaçant de partir de la firme avec des actifs transférables. Le *hold-up* en milieu académique suppose lui aussi la maîtrise d'actifs transférables. Une démission, ce n'est pas uniquement le départ d'un individu, ou celui d'une renommée scientifique dont les effets peuvent être bénéfiques pour l'unité (attire d'étudiants ou de doctorants, visibilité, etc.). C'est aussi le départ d'un volant de publications à paraître, d'un portefeuille de projets de recherche en cours de financement, ou de liens personnels avec des partenaires scientifiques ou économiques. Par conséquent, il y a une forte dépendance de l'employeur envers l'employé : cette dépendance tient essentiellement au fait que l'employé est détenteur d'actifs à l'état incorporé.

Ensuite, la pratique de l'*invitation*, dont la forme la plus marchande est le débauchage (*head-hunting*), est l'indice d'un positionnement dans un micro-marché de professionnels fortement convoités par des recruteurs en concurrence les uns avec les autres. Il arrive ainsi d'être « invité » à postuler pour un poste ou, dans des conditions plus exceptionnelles, d'être « chassé » ou « acheté ». Quelle est la nature de ce qui est échangé lors de ce type de transactions sur le micro-marché de l'élite statutaire ? Simple achat d'un capital scientifique incorporé sans attente concernant le travail à venir, ou simple investissement dans une force de travail sans considération de la valeur (parfois quasi-monétaire) des capitaux incorporés du recruté ? C'est les deux à la fois (Musselin, 1996, p.203). Le rapport salarial tend à se confondre avec un rapport marchand.

Enfin, il y a la pratique du *buy-out*, qui consiste à obtenir une décharge d'enseignements en l'échange du versement d'une partie du budget d'un projet de recherche. Considérons l'exemple d'une professeure de criminologie que j'ai interviewée, et qui est rompue à l'art du *buy-out* :

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

Il a été possible, à partir du budget recherche des départements de sciences sociales d'Altham, d'estimer le montant dont disposait cette professeure de criminologie. Trois enveloppes à son nom, inscrites dans le registre « *buy-out funds* », représentent un total de plus de 75 000 £ . A elle seule, cette somme suffit à recruter un remplaçant sur un contrat temporaire d'enseignement pendant quatre ans.

Le *buy-out* s'assimile à un cas particulier de transaction économique entre un département et l'un de ses membres. L'objet de l'échange, la décharge d'enseignement, est acheté avec des crédits de recherche dont dispose l'universitaire.

A travers ces trois pratiques, on voit bien à quel point l'élite statutaire est déconnectée des deux autres régimes statutaires.

Qu'avons-nous décrit en présentant ces trois régimes statutaires ? Non pas une typologie des universitaires, mais des espaces de concurrences déconnectés qui donnent à voir l'amplitude des inégalités statutaires.

2. La recherche sur projet et les inégalités statutaires

a) La différenciation statutaire a augmenté

Le régime *pré-permanent* à Altham est longtemps embryonnaire : le recours aux employés temporaires de recherche et d'enseignement est encore restreint. Altham emploie quelques chercheurs aux statuts hétéroclites (*research assistant, research worker, research associate, research fellow*), généralement sans véritable voie de progression de carrière, et des enseignants à temps partiel, souvent payés à l'heure. En 1990, on compte une cinquantaine d'employés de recherche. C'est dans les années 2000 qu'Altham développe une nette disposition à mobiliser la main d'oeuvre temporaire, au point d'avoir 1355 *part-timers* en 2009.

A Buckley, la plupart des emplois non-permanents sont dans la recherche, et ces derniers sont en constante augmentation : de 20 en 1967 (soit 20%), ils franchissent la barre des 200 en 1986, puis

celle de 500 dans les années 1990. En 2007/08, ils étaient 844 (soit près de 50%), en majorité sur des contrats temporaires.

Cette banalisation de l'emploi temporaire est une tendance générale : en 2004, près de la moitié des occupants de postes académiques au Royaume-Uni sont non-permanents.

Quant à l'*élite statutaire*, les conditions de son existence n'existaient simplement pas avant les années 1990. Considérons un indicateur du développement de l'élite statutaire : recruter un professeur extérieur est resté une pratique très exceptionnelle jusqu'à la fin des années 1980, puis est devenue une pratique courante. Comment faire une menace de démission ou être débauché si la mobilité institutionnelle est quasi inexistante ?

b) Causes de l'augmentation de la différenciation statutaire

Le développement de la recherche sur projet est une cause parmi d'autres.

-la généralisation des recrutements et de la publication des postes à tous les niveaux hiérarchiques (années 1990),

-la perte de puissance de la logique de progression par promotion interne (années 1990),

-l'élaboration de stratégies de gestion du personnel prenant en compte les enjeux du RAE (1990-2000),

-le désencadrement des salaires professoraux, qui facilite le débauchage (1987)

-la capacité à être porteur de financements (1980-2000),

-le recours croissant à l'emploi temporaire (1990-2000),

Tous ces éléments ont contribué à l'augmentation de la différenciation statutaire, mais c'est surtout leur combinaison qui explique cette augmentation.

c) La nature changeante de la recherche sur projet : le cas du fEC

La recherche sur projet existe au Royaume-Uni déjà depuis longtemps. On constate cependant, depuis les années 1980, une montée en puissance de la recherche sur projet. En 2010/11, le financement de la recherche sur projet s'élève à 4 432 394 000 £ (HESA, 2012)¹. Ces projets sont financés par :

- les "programmes cadres" de la Commission Européenne et par le nouveau *European Research Council* (10 %)

- les *Research Councils*, la *Royal Society*, la *British Academy* (35 %)

- le secteur public (y compris financements d'origine hospitaliers, notamment pour la recherche clinique) (18 %)

- des organisations caritatives (*charities*) (20 %)

- des acteurs industriels, notamment des fondations (7 %)

La grande nouveauté est la mise en place en 2005 de la méthode du *full Economic Costing* (fEC, "calcul en coûts réels") dans le financement de projets des *Research Councils*, puis plus tard, de ceux de la Commission Européenne. Cette nouvelle approche des coûts² prévoit qu'un financement de projet de recherche doit couvrir l'entièreté des frais encourus, y compris les frais de temps de personnel investi dans le projet. Le porteur du projet (appelé *principal investigator*) est l'interlocuteur privilégié avec l'organisme financeur, et dispose par conséquent d'un pouvoir de négociation considérable face à son département. En ce sens, le fEC a un effet d'amplification des

¹ A titre de comparaison, les fonds de recherche récurrents, distribués par l'agence publique *Higher Education Funding Council for England*, s'élèvent à 1 557 956 636 £ pour l'Angleterre.

² Voir les recherches en cours de Felipe Camerati, qui effectue sa thèse au Centre de Sociologie des Organisations.

pratiques de la menace de démission, du débauchage et du *buy-out* que le financement par projet "traditionnel" n'a pas.

3. Conclusion

Si j'ai fait une description du phénomène de différenciation statutaire chez les universitaires britanniques, c'était pour remettre en contexte la place et le rôle de la recherche sur projet, de la resituer aux côtés d'autres formes de régulation et de contrôle du travail universitaire (*e.g.* le RAE, l'externalisation des marchés internes, les dérégulations salariales, etc.).

Celle-ci apparaît alors comme *une* des causes du renforcement de la différenciation statutaire. Par son mode de financement, qui assigne à quelques individus des actifs transférables, et qui suppose des recours ponctuels à une main d'oeuvre flexible, elle fait partie des mécanismes à l'origine de la production des inégalités au travail dans l'enseignement supérieur britannique.

Je recommande à ceux et celles qui souhaitent avoir une vision plus panoramique des effets de la recherche sur projet de lire les trois articles récents :

Hubert Matthieu et Louvel Séverine, « Le financement sur projet : quelles conséquences sur le travail des chercheurs ? », *Mouvements*, 2012/3 n° 71, p. 13-24.

J. Barrier, « La science en projets : financements sur projet, autonomie professionnelle et transformations du travail des chercheurs académiques », *Sociologie du travail*, 53(4), 2011, p. 515-536.

M. Jouvenet, « Profession scientifique et instruments politiques : l'impact du financement "sur projet" dans les laboratoires de nanosciences », *Sociologie du travail*, 53(2), 2011, p. 234-252.