

Le texte de Olivier Godechot et Alexandra Louvet a le grand mérite d'analyser un phénomène peu étudié mais tant discuté dans le monde universitaire : le localisme, c'est-à-dire le fait de privilégier le recrutement d'un docteur « du cru » au détriment des extérieurs. Godechot et Louvet apportent ainsi un éclairage intéressant sur ce phénomène en proposant une mesure du taux de localisme tenant compte du stock de docteurs formés par les universités, des différences entre les universités et entre les disciplines. Pour autant, cette analyse n'est pas suffisante pour aboutir à la conclusion proposée par les auteurs, à savoir la condamnation du localisme et une proposition d'interdiction de cette pratique. En effet, l'étude de Godechot et Louvet peut être critiquée sous deux angles : l'angle purement technique tenant à la manière dont ils mesurent le localisme et un angle portant plutôt sur les idées sous-jacentes à cette mesure. Ces critiques ne diminuent en rien l'intérêt de l'étude du localisme et militent au contraire pour une poursuite des analyses, la communauté scientifique ne disposant pas à l'heure actuelle de suffisamment d'éléments probants et fiables, même après l'étude Godechot et Louvet, pour conclure sur les effets nets du localisme.

1- Les critiques internes à l'analyse de Godechot et Louvet

Considérons tout d'abord que toutes les propositions adoptées par les auteurs sont acceptables (nous verrons dans le point 2 qu'elles peuvent être critiquées) et concentrons-nous sur le volet plus technique de la mesure utilisée par les auteurs pour rendre compte du localisme. Notons dès à présent que Godechot et Louvet proposent bien une mesure du localisme et non pas une mesure de ses effets, ce point étant discuté par la suite.

Godechot et Louvet calculent le taux de localisme en tenant compte du degré de concurrence entre les locaux et les extérieurs. Ainsi, les auteurs peuvent évaluer le rapport de chances relatif tenant compte du stock de concurrents locaux et extérieurs. C'est une avancée par rapport aux mesures jusqu'alors existantes sur le localisme et la mesure adoptée nous apparaît comme théoriquement tout à fait adaptée. Pourtant, de manière appliquée, elle souffre de plusieurs failles.

- a- la mesure du localisme adoptée par Godechot et Louvet part du principe que tout docteur postule aux emplois de maîtres de conférences (idem pour les professeurs d'université). Elle occulte donc que le fait que (1) tous les docteurs ne sont pas qualifiés par les CNU : seuls 46,2% le sont² ; (2) tous les qualifiés ne se présentent pas aux concours : 30,9% des qualifiés aux fonctions de maîtres de conférences en 2007 ne se sont pas présentés aux concours pour ces postes³. Imaginons à présent que certaines universités aient un taux de qualifiés très important et que leurs qualifiés se présentent tous aux concours, alors que d'autres aient au contraire un taux de qualification faible et beaucoup de qualifiés non candidats. Mesurer le localisme à

¹ Christine Musselin est directrice de recherche au CNRS et dirige le Centre de Sociologie des Organisations (Sciences Po et CNRS). Mareva Sabatier est maître de conférences en économie à l'Institut de Management de Université de Savoie. Toutes deux participent actuellement à une recherche financée par l'ANR sur les transformations des trajectoires professionnelles des universitaires français.

² Voir : Bilan de la campagne de qualifications 2007

http://media.education.gouv.fr/file/demographie_et_geographie_2007/88/3/ERSUP_Qualification_2007_niv2_22883.pdf

³ Voir : Bilan de la première session de recrutement et d'affectation 2007

http://media.education.gouv.fr/file/demographie_et_geographie_2007/88/2/ERSUP_Recrutement_2007_niv2_22882.pdf

partir des docteurs risque donc de générer un biais d'estimation puisque les candidats aux postes ne sont qu'une partie des docteurs et que ce phénomène peut être d'ampleur différente selon les universités. L'étude complète du processus de candidature (qualification et candidature) est donc un préalable indispensable afin de s'assurer que la mesure du localisme adoptée par Godechot et Louvet ne reflète pas en fait des situations fort différentes selon les universités entre le stock de docteurs et le stock de candidats locaux.

- b- les auteurs mobilisent, pour identifier les docteurs et leur origine, la base Docthèses qui recense l'ensemble des thèses soutenues en France. Cette base de données permet de connaître pour chaque docteur son lieu de soutenance de thèse et donc de déterminer s'il est recruté dans son université d'origine. Elle recense aussi le nom du directeur de thèse, la discipline, etc. Malheureusement, comme toute base de données, la base Docthèses a des défauts. Godechot et Louvet sont bien conscients de ces problèmes mais ne donnent pas dans leur article d'éléments permettant de s'assurer que cela ne cause pas d'erreurs systématiques d'estimation. Deux défauts majeurs de la base de données peuvent être relevés. Tout d'abord, comme le notent Godechot et Louvet, la base Docthèses est « presque exhaustive » (p.6). Comme la grande majorité des bases de données, elle n'est donc pas parfaitement exhaustive. Certaines thèses n'ont pas été recensées, mais c'est surtout le nom du directeur de thèse qui est parfois manquant. Quelle est l'ampleur de ce phénomène ? Est-il observé davantage à certaines périodes, dans certaines universités ? Si ces observations manquantes ne sont pas aléatoirement distribuées sur l'ensemble des universités, les informations exploitées risquent de ne pas refléter la réalité et donc d'induire un biais dans l'évaluation du localisme. Le deuxième problème tient à ce que l'utilisation que les auteurs font de la base Docthèses ne leur permet de recenser que les thèses soutenues jusqu'en 1990. La mesure du localisme observée par Godechot et Louvet date donc au minimum de 18 ans. Or il est fort probable que dans un contexte de fort changement du monde universitaire, les pratiques de localisme aient évolué. Il serait donc largement souhaitable d'actualiser la mesure avant de conclure aux effets néfastes du localisme.
- c- Godechot et Louvet restreignent l'analyse aux recrutés. Or une personne peut être recrutée car elle a été classée 1^{ère} par la commission de spécialistes mais elle peut aussi être recrutée à la faveur de désistements de candidats mieux classés qu'elle mais refusant le poste. Les commissions de spécialistes classent cinq candidats. Il serait vraiment informatif d'étudier les classements afin d'établir si les universités classent les locaux systématiquement au 1^{er} rang écartant alors toute possibilité de recrutement externe ou alors classent systématiquement des locaux plutôt en fin de classement, ces derniers étant recrutés à la faveur de désistements d'extérieurs. La prise en compte des classements et non pas uniquement du recrutement permettrait de compléter l'analyse du localisme qui pourrait être aussi bien voulu que subi.

2- Les critiques externes à l'analyse de Godechot et Louvet

Au-delà des critiques techniques internes à l'étude de Godechot et Louvet, quatre affirmations, parfois implicites, sur lesquelles ce texte repose méritent d'être discutées.

a- Première affirmation : le localisme, est condamnable et/car il a des conséquences négatives.

Nous savons que le localisme découle de l'existence d'asymétrie d'informations (phénomène classique sur de nombreux marchés) parce que les candidats locaux sont mieux informés que les autres et les recruteurs mieux informés sur eux. Mais nous ne connaissons pas les conséquences de ce phénomène. L'étude de Godechot et Louvet ne permet pas de répondre à cette question. Elle ne donne finalement qu'une idée de l'ampleur du localisme mais en aucun cas une mesure de ses effets. Mesurer les conséquences du localisme et statuer sur son effet net n'est d'ailleurs pas une question simple.

Elle suppose tout d'abord de se mettre d'accord sur ce que l'on entend exactement par localisme. Il faut alors répondre à des questions qui appellent des réponses complexes. Par exemple : y a-t-il ou non localisme quand on recrute un ancien docteur qui a fait plusieurs années de post-doc ailleurs, y a-t-il ou non localisme quand on est recruté dans une université située dans la même ville ou le même PRES que l'université où on a fait sa thèse ? Par exemple, avec la fusion des trois universités strasbourgeoises, on risquerait de décréter que tout recrutement d'un docteur de Strasbourg serait du localisme... Y a-t-il ou non localisme quand le candidat local est meilleur que les externes ? Y a-t-il localisme quand le local est recruté parce que les deux personnes classées avant lui ont finalement décliné l'offre, etc. Tous les recrutements locaux ne relèvent pas, loin de là, de népotisme ou d'arrangements locaux peu avouables et il est donc nécessaire de différencier et de qualifier les différents cas de figure.

Une fois dépassé cet effort de définition, indispensable à la mesure, on pourra commencer à évaluer les effets du localisme et décider s'il faut ou non le condamner. Mais attention, l'évaluation de ces effets, pour être pertinente, devra dépasser l'hypothèse faite par Godechot et Louvet, selon laquelle tous les candidats se valent. En effet, le localisme ne pose problème que si les locaux recrutés ont un dossier moins pertinent que les extérieurs non-recrutés. Et là encore, il faut se poser la question de la mesure de la valeur d'un candidat. A notre sens, l'évaluation des effets du localisme doit de surcroît porter sur les trois grands domaines d'activité que couvre le métier d'universitaire :

- la recherche bien sûr, aux niveaux individuel (les locaux recrutés sont-ils moins/plus publiants ?) et collectif (les centres qui recrutent localement sont-ils moins/plus publiants ?),
- mais aussi la formation mesurée, par exemple, en fonction du degré de satisfaction des étudiants, de leurs taux de réussite, du taux d'insertion professionnelle, etc. Autrement dit, les universités – ou les composantes - qui recrutent localement sont-elles plus ou moins performantes pour les étudiants ? les enseignants sont-ils plus attentifs au devenir de leurs étudiants ?
- et enfin la participation à la vie collective du département et de l'établissement : lieu de résidence des enseignants-chercheurs, nombre moyen de jours de présence hebdomadaire sur le campus, participation à des instances élues...

La seule variable « production scientifique » ne peut en effet suffire à évaluer les effets du localisme. C'est à l'aune de ces différentes mesures que l'on pourra apprécier ce que fait, ou ne fait pas, le localisme. C'est définitivement trop tôt aujourd'hui, à la lumière du travail de Godechot et Louvet qui suppose les individus locaux et extérieurs parfaitement équivalents.

b- Deuxième affirmation : les postes ouverts sont comparables

Cette remarque conduit directement à la deuxième affirmation, implicite celle-là, qui parcourt le texte de O. Godechot et A. Louvet et la manière dont ils calculent les taux de localisme : les deux auteurs font comme si tous les postes ouverts étaient équivalents et donc comparables. Autrement dit, ils font comme si le profil idéal pour telle université est le même dans toute

autre université. Or cela est de moins en moins vrai (si tant est que cela le fût un jour). Une université parisienne où l'histoire représente à elle seule une ou deux facultés, où pratiquement toutes les spécialités de recherche de cette discipline sont présentes, et où le taux d'encadrement est élevé, peut se permettre de recruter un jeune normalien sans grande expérience d'enseignement travaillant sur un sujet très pointu et souhaitant faire cours sur une période bien déterminée. A l'inverse, une université pluridisciplinaire qui compte un petit département d'histoire ne choisira pas un tel profil. Elle sait en effet qu'il y a de fortes chances pour que ce candidat n'emménage pas sur place car il n'y aura ni l'infrastructure de recherche ni l'accès aux archives sur lesquelles il doit travailler. Son « meilleur candidat » sera donc plutôt un historien moins spécialisé, ayant passé un certain temps dans le secondaire, prêt à s'investir dans son département et capable d'assurer les enseignements prévus même s'ils n'entrent pas dans ses thèmes de recherche. Il suffit de lire les offres de poste que les universités mettent sur leur site pour voir que les besoins sont différents, que la place donnée à l'enseignement ou à la recherche n'est pas la même, que le niveau d'enseignement proposé, les responsabilités annoncées varient. On ne peut donc plus raisonner à postes identiques. La « pertinence » d'un recrutement ne peut se juger à l'aune d'une norme externe : elle doit être ramenée à la situation locale et aux stratégies de développement locales. Les recrutements des enseignants-chercheurs ne peuvent alors être vus comme le simple résultat d'une seule stratégie individuelle mais plutôt comme la recherche d'un appariement optimal, compte tenu des contraintes, des préférences et des besoins, entre les universités et les candidats. La modélisation est alors beaucoup plus difficile et les résultats plus difficiles à interpréter.

c- Troisième affirmation : le meilleur candidat est celui qui a le meilleur dossier scientifique

Godechot et Louvel postulent que le meilleur candidat est celui qui a le meilleur dossier scientifique (et c'est forcément celui qui est externe). Ou, plus précisément, il n'est pas normal que celui qui a un meilleur dossier scientifique ne soit pas recruté. Mais c'est omettre que donner des cours et s'impliquer dans le fonctionnement collectif fait partie du métier d'universitaire ! La comparaison entre les dossiers des candidats est de ce fait chose très délicate d'autant que les aspects pédagogiques et collégiaux sont beaucoup moins bien étayés et renseignés que les aspects scientifiques.

d- Quatrième affirmation : les recruteurs n'ont pas de mémoire des coups

Ce n'est bien sûr pas le cas, notamment tant que nous avons des commissions de spécialistes siégeant sur plusieurs années. Chaque département a son histoire, ses expériences et ses erreurs de recrutement passées. L'examen d'un candidat au moment « t » n'est jamais déconnecté des décisions prises en « t-n ». La préférence qui peut être donnée aux locaux est d'ailleurs souvent justifiée par les leçons tirées du passé. Nombre de départements ont ainsi connu un ou des candidats qui ont promis qu'ils s'installeraient sur place et qui finalement ne venaient qu'un ou deux jours par semaine laissant leurs collègues assumer les charges collectives ; ou bien des candidats qui un ou deux ans après leur recrutement demandent leur exeat et contraignent à renégocier le poste et à relancer un nouveau recrutement. Les travaux que C. Musselin a menés⁴ concluent ainsi que c'est bien moins par népotisme que pour réduire l'incertitude qui pèse sur le comportement à venir des candidats que le local est préféré.

Conclusion

⁴ Musselin, C. (2005) : *Le marché des universitaires. France, Allemagne, Etats-Unis*, Paris, Presses de Sciences Po.

Godechot et Louvet ont proposé une analyse du localisme. Celle-ci apporte à la connaissance de ce phénomène mais elle ne permet pas d'en évaluer les effets. Les conclusions des auteurs visant à condamner le localisme nous semble donc être très prématurées car elles ne sont pas fondées sur une mesure scientifiquement robuste des conséquences du localisme. Avant de statuer et pour éviter d'adopter une position de principe, il nous apparaît absolument nécessaire d'évaluer l'efficacité ou l'inefficacité du localisme.

S'il s'avère que le localisme produit des effets nets négatifs, il faudra mettre en place des mesures correctives. Olivier Godechot et Alexandra Louvet sont manifestement favorables à l'interdiction. Nous ne partageons pas cet avis. Certes, une telle règle serait facile à mettre en œuvre mais il y a fort à parier qu'elle serait immédiatement détournée comme celle qui veut que l'on emménage près de son établissement. Il suffit pour cela de développer des échanges de docteurs (telle université recrutant les docteurs de telle autre et vice versa) en se basant là aussi sur du réseau, cette procédure n'étant pas non plus un gage d'efficacité. En outre, il serait ridicule d'exiger d'une institution qu'elle recrute parmi des candidats externes s'ils sont moins bons que le candidat local, ou bien s'ils ne lui permettent pas de continuer le développement d'un projet de recherche scientifique, ou de renforcer un domaine scientifique émergent requérant des compétences spécifiques...

Il serait bien plus efficace de mettre en place des mesures incitatives (comme de fixer un objectif de réduction du taux de localisme dans les contrats de certains établissements), des incitations à la mobilité institutionnelle pour ceux qui la pratiquent (accélération de carrière si on est mobile et que l'on reste en place au moins cinq ans après chaque mobilité), publicité autour des effets néfastes du localisme (ou certaines formes de localisme) si on les a identifiés, etc.

Traiter sérieusement du localisme suppose donc dans un premier temps de ne pas s'enfermer sur des positions trop normatives mais de poursuivre l'étude d'un mécanisme finalement bien mal connu et bien plus complexe qu'il n'y paraît au premier abord. Une fois posé un diagnostic fiable sur les effets du localisme, il sera alors possible de préconiser des actions efficaces pour en limiter les éventuels effets pervers.