

Après le recrutement local

version provisoire du 16/11/10

Cela fait maintenant un peu plus de dix ans que la communauté mathématique a commencé à affirmer sa volonté de tourner le dos à la pratique, si courante à l'Université, du recrutement local. Dix ans d'une politique constante, appuyée notamment par les directions successives du CNRS en mathématiques, ont largement contribué à changer le fonctionnement de la communauté mathématique et son image vis à vis de l'extérieur : partout à l'Université, on sait que les mathématiciens ne font pas de recrutement local. Cette particularité a longtemps fait des mathématiciens un point isolé dans l'Université. Les choses pourraient changer avec la loi LRU, qui stipule que le taux de recrutement "exogènes" fait partir des objectifs du contrat quadriennal (peut être bientôt quinquennal) État-Région. Nous serions donc, d'une certaine manière, des précurseurs. Ainsi, il ne m'a pas semblé inutile de revenir sur ces dix années d'évolution, d'analyser les mutations, et finalement, d'envisager l'avenir.

Revenons d'abord un peu vers le passé. La génération du baby-boom, qui termine de partir à la retraite, est celle qui a bâti les laboratoires de recherche que nous connaissons aujourd'hui. Le profil typique de cette génération est un normalien (ou une normalienne), recruté très jeune dans une université de province où il gravira, les uns après les autres tous les échelons de la carrière universitaire. Ou pas, suivant les capacités et les hasards de la vie. Ce furent donc des gens qui partagèrent de longues années de vie professionnelle commune avec tout ce que ça implique en termes de solidarités ou de rivalités. Parfois, la mutation est vue comme une manière de se sortir d'un milieu que l'on connaît trop bien. Ces personnes sont d'abord des enseignants. Ils gèrent la construction des nouveaux locaux, l'afflux de nouveaux étudiants, la création de nouvelles formations. Après les vaches maigres des années Giscard, l'arrivée de la gauche au pouvoir, puis la massification de l'enseignement, amènent des recrutements massifs. La nécessité de juguler les appétits des uns et des autres prend alors parfois le pas sur le souci de la qualité du recrutement. À qui le tour de recruter ? La prise de conscience des aspects

délétères du recrutement local (quasi) systématique apparaît à fin des années 1990, sans doute en lien avec la transformation progressive des laboratoires universitaires de mathématiques en équipes associées au CNRS (EA), puis en unités mixtes de recherche (UMR). Le retournement de tendance est très rapide. Lorsque je commence ma thèse, en 1996, il n'est pas rare qu'un normalien souhaitant faire une thèse dans un laboratoire de province s'enquière très ouvertement auprès de son directeur de thèse potentiel de ses possibilités de recrutement en local comme maître de conférences. Cinq ans plus tard, le recrutement local d'un maître de conférences est largement devenu un tabou. Quelques îlots subsistent encore ; par exemple dans certaines villes où plusieurs laboratoires de mathématiques coexistent. Ils ne tiendront plus très longtemps. Cette mutation rapide n'aurait pas été possible sans le succès de l'Opération Postes, initiée par Alain Prignet en 1998. Il y a bien quelques frilosités de la communauté au tout début, mais elles sont assez vite vaincues grâce au soutien apportées par les sociétés savantes : la SMF, bien sûr, mais surtout la SMAI. Le site Web peut assez vite donner, quasiment en temps réel, la grande majorité des résultats des commissions de spécialistes, mettant fin à l'ère des rumeurs et des coups de téléphone pour savoir qui est classé où et sur quel poste. Ainsi, il n'est plus possible d'ignorer que tel ou tel endroit est un habitué du recrutement local. Au bout de quelques années, de nombreux laboratoires choisiront d'afficher clairement en codicile à leur liste d'auditionnés "la commission a choisi de ne pas auditionner de candidat local". Au début des années 2000, sous l'impulsion de Christian Peskine, l'AMI viendra conforter le dispositif en permettant aux laboratoires d'afficher leur pourcentage de membres recrutés à l'extérieur. Entre information et politique, la frontière est finalement assez mince. . .

Les effets de cette politique sur l'activité des laboratoires, en particulier quant à l'autonomie des jeunes maîtres de conférences recrutés a été, à l'évidence, très positive. Il y a aujourd'hui, me semble-t-il, un consensus très général sur cette question, chacun sentant bien qu'il est préférable pour un jeune maître de conférence de prendre de la distance par rapport à son directeur de thèse pour prendre sa pleine autonomie, tant dans ses choix scientifiques que dans son expression politique dans l'unité de recherche.

La situation est plus confuse en ce qui concerne la question du recrutement des professeurs d'universités. En particulier, le dogme du recrutement exogène commence à être remis en question alors qu'arrivent sur le marché des emplois de professeur les premières générations qui ont déjà systématiquement payé le prix de la mobilité au moment du recrutement comme maître de conférence, et n'entendent pas forcément payer la "double peine".

À ce moment, une parenthèse s'impose : nous traitons ici de sujets éminem-

ment sensibles, et concernant les problèmes de recrutement, chacun à sa petite histoire personnelle qui pèse inévitablement sur ses choix. Il est évidemment possible de se réfugier derrière les souhaits supposés d'une autorité supérieure (université, CNRS) pour se masquer notre liberté. Je pense au contraire qu'il faut aborder ces problèmes de front, tout en acceptant l'imperfection des solutions que nous pourrions leur apporter. Se garder également de tout dogmatisme, en gardant à l'esprit que si nous feignons d'obéir à des règles intangibles, le sentiment d'injustice n'en sera que plus fort au moment, inévitable, où ces règles seront brisées.

Le déclassement systématique des candidats locaux sur les postes de professeur a deux conséquences principales.

La première, assez évidente, est la mise à l'écart des maîtres de conférences (ou des chargés de recherche) qui, pour des raisons familiales, ne peuvent pas facilement bouger. Les premières victimes sont évidemment les femmes, pour des raisons sociologiques que nous ne pouvons faire semblant d'ignorer. Cette mise à l'écart est d'autant plus dangereuse que nous sommes dans une discipline où les professeurs sont recrutés plutôt jeunes (38 ans en moyenne), contrairement aux disciplines littéraires où le poste de professeur est souvent un bâton de maréchal. Ainsi, les maîtres de conférences non mobiles se voient signifier l'horizon de leur carrière alors qu'ils en ont à peine fait le quart. Dur de rester motivés dans de telles conditions. L'horizon pourrait un peu se lever si la communauté mathématique cherchait à se prévaloir de son importante contribution à l'objectif de recrutement exogène pour obtenir par exemple des quotas plus importants pour les promotions à la hors-classe des maîtres de conférences. Ce n'est malheureusement pas le cas pour l'instant. Les contraintes familiales sont d'autant plus facilement un obstacle à la mobilité que la promotion financière que représente un recrutement comme professeur n'est pas forcément suffisante pour éponger la perte financière induite par un changement de logement ou une recherche d'emploi du conjoint. Tous comptes faits, des maîtres de conférences pourtant solides scientifiquement choisissent de ne pas participer une nouvelle fois à la valse des candidats, laissant la place à d'autres, pas forcément plus brillants, mais peut être plus en quête de reconnaissance. Il n'est pas certain que la science y gagne, même s'il est encore trop tôt pour tirer un bilan.

La première conséquence que j'analysais était d'abord une conséquence sur les individus, dont les effets sur le fonctionnement collectif ne sont pas encore complètement clairs. La deuxième conséquence est, elle, collective, et un regard lucide sur notre petit monde de mathématiciens nous assure qu'elle est déjà bien tangible : c'est celle de l'aggravation du primat de la recherche sur l'enseignement dans l'échelle des valeurs universitaires. En effet, l'influ-

ence de la qualité de l'investissement en enseignement sur les chances d'un candidat dans un recrutement exogène demeurant souvent marginales, l'injonction faite aux jeunes maîtres de conférences est de s'investir pleinement en recherche, l'enseignement et l'administration restant secondes. Il ne faut pas s'étonner alors si, une fois recrutés professeurs, ils ne développent pas une appétance particulière à l'exercice des responsabilités collectives qui doivent alors leur échoir.

On me dira sans doute : nous savons bien tout cela, mais ce ne sont que petits maux pour un grand bien, et ouvrir la boîte de Pandorre du recrutement local déchaînerait des forces que vous ne sauriez maîtriser, celles des rancœurs et des jalousies. Je répondrai que je n'ignore pas cela, mais que je n'ignore pas non plus qu'on finit toujours par recruter un candidat local, et je pense qu'il vaut mieux, tant pour la science que pour la paix dans le laboratoire, recruter sans complexe les meilleurs d'entre eux plutôt que de recruter, le jour où on n'a pas d'autre candidat, celui qui reste alors que les autres ont fini, de guerre lasse, par partir ou ne plus candidater. Les choix seront toujours difficiles, douloureux, mais s'ils sont justes, ils pourront être acceptés. C'est aujourd'hui possible en composant des comités de sélection faisant la part belle aux extérieurs. Il y a évidemment lieu d'avoir un débat sur la proportion idéale de recrutements exogènes locaux. Ce débat aura sans doute lieu à l'échelle de l'Université suite aux nouveaux objectifs fixés par la loi ; il est donc logique que les mathématiciens s'en saisissent, même s'il est vraisemblable que nous nous fixions des objectifs de recrutement exogènes beaucoup plus ambitieux que les autres.

J'imagine assez facilement pourrait être interprété par certains comme une incitation irresponsable à une régression vers certains errements du passé. Je pense, au contraire, que pour éviter un retour de balancier funeste, il faut, dès à présent, mesurer les risques qui sont face à nous : maîtres de conférences sans perspective de carrière, enseignement dévalorisé, et agir en conséquence.