

Quand l'intégrité du système se fissure : Intégrité ou heuristique scientifiques ? Un parcours en sciences sociales.

François Vatin

Mots-clés: heuristique, laboratoire de recherche, mandarinat, profession universitaire

Keywords: heuristics, research laboratory, mandarinat, academic profession

Résumé: Cet article s'interroge sur les institutions et procédures mises en œuvre depuis plusieurs décennies pour "professionnaliser" l'activité universitaire et assurer ainsi son "intégrité". En s'appuyant sur une brève tentative de caractériser ce métier dans l'esprit de la sociologie des professions, il en vient à se demander si ces dispositifs n'ont pas aggravé en définitive les problèmes qu'elles entendent traiter. L'auteur s'appuie, dans un exercice d'auto-histoire, sur son parcours de quarante années dans l'université française. Ne pouvant aborder dans l'espace de cet article, la totalité des questions en jeu, il s'arrête tout particulièrement sur l'institutionnalisation généralisée des *laboratoires de recherche* dans l'université française.

Abstract: This article examines the institutions and procedures that have been implemented over the past several decades to "professionalize" academic activity and thus ensure its "integrity". Based on a brief attempt to characterize this profession in the spirit of the sociology of professions, it asks whether these devices have not ultimately aggravated the problems they were intended to address. In an exercise in self-history, the author draws on his forty-year career in the French university. Since it is not possible to deal with all the issues at stake in this article, he focuses on the generalized institutionalization of *research laboratories* in French universities.

Publié dans *Actes du 2ème Colloque IRAFPA*, 2022, 129-140

<https://doi.org/10.56240/cmb9912>

Tout droit de reproduction réservé

Les chercheurs et leurs recherches

La recherche est un espace professionnel comme un autre, c'est-à-dire composé de femmes et d'hommes inscrits dans des trajectoires de vie orientées par un système de normes, de sanctions, et une culture forgée au cours du temps. Comme dans tout espace professionnel, ces normes sont multiples, formelles et informelles, empilées hiérarchiquement, depuis le niveau des espace de collaboration de recherche effective (souvent informels et multiples pour un chercheur) jusqu'à la loi, en passant par des structures diverses qui varient dans le temps et suivant les pays, comme les laboratoires, les universités, les grands organismes de recherche, ... Ces multiples espaces sociaux sont traversés de tensions entre les personnes. Elles sont d'abord plus ou moins concurrentes dans un système hiérarchisé : il faut franchir des barrières de recrutement, de promotion ; il y a des postes à prendre pour la direction des différentes instances ; les chercheurs font aussi des « petits » : leurs doctorants, qu'il convient de placer ...

Mais, comme en matière géopolitique, ce serait une erreur de s'arrêter à la seule question des « intérêts » pour expliquer les conflits. Le paradoxe de la concurrence, dans ce domaine professionnel comme dans un autre, est qu'elle est d'autant plus vive que l'on est plus proche. De ces deux tendances contradictoires (proximité et concurrence) peuvent résulter des alliances comme des conflits et souvent les deux successivement. A cet égard, il convient de s'interroger sur ce que signifie la « proximité » dans le monde de la recherche. On est « proche » parce que l'on a une histoire commune, des référents communs, une convergence dans les questionnements et les intérêts scientifiques. D'où l'importance, notamment, des effets générationnels. Et l'on retrouve alors la contradiction soulevée plus haut : c'est bien avec ceux de sa génération que l'on est le plus objectivement en concurrence et, pourtant, on s'imagine plus souvent en conflit avec les générations qui vous précèdent ou qui vous suivent.

Né en 1957, en poste depuis 1982, j'appartiens, dans l'université française, à une génération particulière, coïncée entre deux phases de sa « massification » : celle de la fin des années 1960 (avant et après 1968) et celle qui débute au milieu des années 1980 (après la loi Savary de 1984). Il y a vingt ans, quand les universitaires massivement recrutés entre 1965 et 1975 n'étaient pas encore partis à la retraite, la pyramide des âges de l'université française présentait une balafre comme celle qui marquait la population française après la guerre de 1914-1918. Isolé dans ma génération, j'ai ainsi accompli l'essentiel de ma carrière dans la compagnie de collègues de dix ans de plus que moi et qui m'ont gentiment traité comme un « petit frère ». Leur domination dans les institutions était garantie par la faiblesse numérique de ceux qui les suivaient immédiatement et qu'ils n'avaient aucune raison de maltraiter.

Quand cette population est massivement partie à la retraite, à partir du début des années 2000, les générations recrutées dans les années 1990-2000 avaient pris de l'assurance. Elles entendaient occuper les espaces de pouvoir et les maigres bataillons de personnes plus âgées encore présentes n'étaient pas en mesure de leur résister. Un événement symbolique se déroula pour moi en 2012, quand, pour la première fois, le président élu de mon université fut plus jeune que moi. A cinquante-cinq, je passais de l'autre côté d'une barre invisible. Si on y réfléchit, c'est d'une grande banalité, car c'est l'âge où, dans les entreprises privées, on met à la retraite des cadres devenus encombrants. Dans un système pyramidal, le nombre de places offertes diminue avec le temps de la carrière. Dès lors que l'on ne parvient plus à gravir les échelons, on constitue du « bois mort ». Dans les entreprises privées, on dispose des moyens pour le couper, mais on ménage aussi parfois des « placards », plus ou moins dorés, à cette population. La protection de la fonction publique interdit ce type de traitements et l'université française manque d'ailleurs de placards (que faire, par exemple, d'un collègue dans l'incapacité d'assurer ses fonctions d'enseignement ?). La mise à l'écart y est donc plus discrète, mais pas moins réelle.

En trois paragraphes, je viens d'aborder la profession académique, son histoire proprement française et mon propre parcours dans ce contexte, dans les termes ordinaires de la sociologie des professions. J'ai, ainsi, négligé les caractéristiques propres de ce métier et sa finalité : la production, la conservation et la transmission du savoir. C'est que j'entends aborder la profession sans considération a priori de son idéologie professionnelle. Chaque profession développe son idéologie et celle-ci peut même figurer dans des chartes ayant une valeur juridique, comme chez les médecins qui ont servi d'archétype à la sociologie des professions. Mais le sociologue doit étudier l'activité des médecins, des avocats ou des policiers pour ce qu'elle est, et non en la pensant comme la mise en acte de leurs professions de foi affichées. C'est sous ce registre que des régularités, transverses aux différentes professions, se font jour. Il est pourtant des déterminations qui sont propres à chaque communauté professionnelle, car elles dépendent de la nature de leurs activités.

L'objet de l'activité universitaire est selon moi la recherche, et non, comme on tend à le dire aujourd'hui, la recherche et l'enseignement. Non que je néglige la fonction d'enseignement -et je crois avoir été pleinement un professeur, assumant depuis quarante ans, sans jamais aucune décharge, mon service-, mais parce que l'enseignement universitaire est « adossé » à la recherche. On pourra me reprocher de changer ici de registre, en considérant ce que l'université devrait être et non ce qu'elle est de fait souvent en France aujourd'hui : il y a des universitaires qui ne font pas de recherche, même parmi ceux qui en font, beaucoup considèrent leur mission

d'enseignement comme indépendante de celle de recherche. C'est là un état de fait qui n'a cessé de s'affirmer au cours de ces dernières décennies du fait du rôle de « voiture-balai », chargée d'accueillir le public de bacheliers le moins à-même et le moins désireux de suivre un enseignement adossé à la recherche, que les pouvoirs publics ont fait jouer à l'université. Un statu quo délétère s'est installé entre les universitaires et les pouvoirs publics : les seconds laissent aux premiers le loisir de s'adonner à la recherche grâce au bénéfice d'un service d'enseignement restreint, à condition qu'ils acceptent d'accueillir, bien ou mal -ce n'est guère considéré-, la population qui leur est envoyée. Ainsi, en dépit de l'écart croissant entre les fonctions d'enseignement et de recherche, on n'a pas encore touché formellement à la définition de la profession universitaire.

La « recherche », qui pourtant définit la profession universitaire, lui apparaît alors sous un double registre : punitif et de loisir, la corvée ou le hobby. Elle a conservé sa valeur symbolique pour la carrière : recrutements, titularisations, promotions, ce qui fait l'objet, d'ailleurs, de la critique récurrente de ceux qui considèrent qu'elle est exagérément prise en considération au détriment des fonctions « réelles » des universitaires : la « pédagogie » (considérée alors comme indépendante de la recherche) et l'administration de l'institution. Ceux qui portent ce discours s'estiment « punis », entravés dans leur carrière, alors qu'ils seraient les professionnels utiles, à l'opposé des carriéristes égoïstes qui délaissent les tâches ingrates d'enseignement et d'administration pour assurer leur carrière grâce à des publications dans les « bonnes revues ». Devenu inutile dans le travail universitaire réel, l'activité de recherche ne serait pour eux qu'un artifice de distinction comme la calligraphie des mandarins chinois. Régulièrement, des dispositifs sont mis en place pour calmer l'insatisfaction professionnelle des universitaires hostiles à la recherche. Une autre posture est toutefois adoptée par des universitaires qui ont accepté la partition de leur temps entre les fonctions de recherche, d'enseignement et d'administration et qui sont conscients que la recherche n'est pas la voie royale pour la carrière que dénoncent les précédents. Ils considèrent le temps qu'ils lui consacrent comme privé, personnel. La grande liberté laissée aux universitaires français permet de faire bien des choses : compléter son revenu, ce que ne manquent pas de faire ceux qui en ont la possibilité, en droit ou en gestion par exemple, cultiver son jardin ... ou, faire de la recherche. C'est bien ainsi que l'entend le public ordinaire qui, régulièrement, interroge les universitaires sur leur « temps de travail ». Dès lors que l'on cherche à expliquer qu'il ne se limite pas au temps passé devant les étudiants, la réponse fuse : « oui, mais là, vous travaillez pour vous ». Il est difficile de faire comprendre que la vocation académique se plie difficilement à l'ordre salarial ordinaire, puisqu'elle repose sur un principe de liberté constitutif du travail de recherche. Historiquement, il s'agit d'une « charge », non d'un emploi.

C'est armé de cette réflexion qu'il convient d'examiner l'ensemble des organes et procédures de plus en plus contraignantes qui encadrent l'activité de recherche, et qui ont souvent été instaurés au motif de la « déontologie » académique. Ces dispositifs visent en effet à gérer la profession académique dans son rapport formel à la recherche, ce qui en renforce le caractère carriériste et punitif : «professionnaliser» la recherche en imposant des normes communes dans ses logiques de financement, fabrication, diffusion ; déterminer les devoirs des chercheurs ; mettre en place des procédures d'arbitrage en cas de conflit, notamment entre doctorants et directeurs de recherche, etc. La seule manière d'y échapper est, réactivement, d'ignorer les enjeux professionnels de la recherche pour retrouver, sous le registre du hobby, ses joies simples.

Dans cet arsenal institutionnel, la véritable question de la recherche, c'est-à-dire celle de son heuristique, est ignorée. Cet état de fait est constitutif, de façon générale, des dispositifs procéduraux, lesquels reposent sur la conviction qu'un système de normes, d'obligations, de contrôles, parfois aussi d'incitations a la capacité d'améliorer le service rendu. Cela n'a bien sûr rien d'évident, parce que toute nouvelle norme produit de nouveaux effets d'aubaine, invite à de nouveaux contournements, et, parce que l'alourdissement du système normatif, si bien intentionné soit-il (et il ne l'est pas toujours), a, par lui-même, un effet désincitatif et, ce qu'on ne saurait lui reprocher, incite au conformisme, ce qui est contraire à l'esprit même de recherche qui est l'innovation. On en arrive ainsi souvent à ce que la « vraie » recherche, celle effectuée librement et par plaisir, s'effectue à la marge, voire contre, la recherche instituée, financée et contrôlée. Qui a lu *L'Avenir radieux* d'Alexandre Zinoviev, satire cruelle de la recherche en sciences sociales dans l'URSS finissante, ne saurait s'en étonner.

Heurs et malheurs de la professionnalisation académique

Quand j'ai commencé, en 1978, des études de troisième cycle en sciences économiques à Aix-en-Provence, les laboratoires étaient encore embryonnaires dans les disciplines de sciences sociales. Il y en avait pourtant un à Aix : le Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST), laboratoire propre du CNRS, statut aujourd'hui quasiment disparu. On ne m'y a pas voulu, en dépit de mes résultats académiques, car je sentais politiquement le soufre ; c'est amusant quand on songe que la radicalité politique est aujourd'hui favorisée dans la carrière en sciences sociales en France. Pour le reste, l'institution de petites équipes permettait d'attribuer une secrétaire à chaque professeur. Je suis entré dans l'une d'elles où ma très relative « radicalité » (ma culture marxiste, forgée à la marge de l'enseignement officiel) était bienvenue : celle de Jean-Paul de Gaudemar,

polytechnicien alors foucaldo-marxien, qui a ensuite fait une carrière de haut fonctionnaire, à la DATAR, puis comme recteur.

Était-ce là un « laboratoire » ? Autour du jeune professeur (il avait alors trente-et-un ans), il n'y avait, outre la secrétaire, que deux personnels statutaires, tous deux transfuges du LEST : un chercheur CNRS qui n'a pas tardé à donner sa démission pour travailler dans le privé et un ingénieur de recherche, grand érudit isolé, qui n'a pratiquement jamais rien publié. Quelques doctorants, qui, comme moi, dépendaient en fait, via un partenariat, de l'École des hautes études en sciences sociales, complétaient l'équipe. Celle-ci avait alors pour ciment intellectuel une recherche bénéficiant d'un financement public sur le développement de la zone de Fos-étang de Berre. Les travaux des doctorants gravitaient plus ou moins autour de cette thématique. C'était mon cas, puisque je travaillais alors sur l'industrie du raffinage pétrolier grâce à un financement du Commissariat général du Plan. Cette recherche était gérée par une officine privée, comme il y en avait beaucoup alors, avec l'assentiment des pouvoirs publics. Celle-ci était dirigée depuis Bandol, par un professeur des sciences économiques à Paris, par ailleurs maire socialiste de cette bourgade du Var. J'ai bénéficié ensuite d'une des premières vagues d'« allocations de recherche », depuis devenus « contrats doctoraux ». Que ceux qui déplorent la « précarisation » des jeunes chercheurs, sachent que celle-ci ne durait alors que deux ans, que leur rémunération était inférieure au SMIC, et qu'on ne bénéficiait pas d'allocations de chômage après leur clôture. Quarante ans plus tard, le ministère persiste à refuser de me compter ces deux années dans ma carrière !

Le véritable espace scientifique était en fait le « séminaire », cérémonie rituelle qui se tenait tous les quinze jours et qui réunissait, autour d'une grande table, parfois en double rang, outre la petite équipe préalablement décrite, une bonne dizaine de chercheurs de diverses disciplines (économie, sociologie, philosophie, droit), soit en postes académiques, soit « hors-statut », comme on disait alors, pour désigner les chercheurs qui travaillaient comme moi sous contrat public mais sous statut privé. Les exposés étaient faits par les participants habituels du séminaire ou par des chercheurs invités, venant de Paris ou d'ailleurs. Un texte était envoyé au préalable et le maître avait institué un rite, repris, nous avait-il dit, du séminaire de Keynes : chacun devait réagir à tour de rôle, en suivant le plan de table, à partir d'un point, dont je ne me souviens plus comment il était déterminé. L'exercice devenait bien sûr de plus en plus difficile au fur et à mesure de la séance. Si je ne peux pas dire que Jean-Paul de Gaudemar ait à proprement parler « dirigé mes travaux », j'ai beaucoup appris, sur le fond et sur la forme, de ce séminaire que j'ai peu ou prou reproduit tout au long de ma carrière. Un maître, avec ses compagnons et ses apprentis, c'est là un format de type « mandarin », comme on désigne péjorativement dans l'université l'organisation traditionnelle du « métier ». Nous avions souvent le matin des réunions restreintes consacrées à la recherche collective

et nous déjeuner ensemble. Le tutoiement était de rigueur et nous étions tous assez jeunes, puisque le maître n'avait pas plus de dix ans de plus que moi, qui était parmi les plus jeunes du groupe. Mais c'était là finalement un fonctionnement académique bien classique, fort loin de la logique de «laboratoire», que l'on nous a prescrit par la suite et à l'élaboration de laquelle j'ai contribué dans la suite de ma carrière.

En 1982, j'ai été élu assistant de sciences économiques à ce qui s'appelait alors l'Université de Haute Bretagne (UHB), devenue ensuite l'Université de Rennes 2. C'était en fait l'ancienne faculté des Lettres, privée même de son département de philosophie, qui avait rejoint les sciences, la médecine, le droit et les sciences économiques dans l'Université de Rennes 1. A l'UHB, s'était constituée une UER (plus tard UFR) autour de la filière « administration économique et sociale », qui regroupait pour l'essentiel des transfuges de Rennes 1 (économistes, politistes, juristes et même statisticiens et mathématiciens), qui avaient fuit l'ordre académique de leur faculté, notamment pour ceux qui, appartenant aux disciplines du groupe 1 (droit, sciences politiques, sciences économiques et de gestion), avaient décidé de ne pas passer le concours d'agrégation, alors seule voie pour accéder au grade professoral. Pour cette raison, l'idée de recherche était perçue au sein de ce petit monde sur le mode strictement punitif que j'ai évoqué tout à l'heure. Dans nos réunions de département, le mot de recherche était explicitement proscrit, ce qui n'empêchait pas certains de se livrer en privé à ce vice.

C'est pourtant pour monter une équipe de recherche sur la thématique du travail que j'ai été recruté dans cette université à l'âge de vingt-cinq ans. Le petit groupe d'économistes qui dominait l'UFR avait senti la nécessité de revivifier, par la recherche, leur communauté. J'avais déjà un dossier de publications nourris (plus sociologiques qu'économiques, en fait) et une expérience de la recherche contractuelle ; ce projet me satisfaisait pleinement. Il a fallu « nourrir » l'équipe en répondant à des appels d'offres, locaux ou nationaux, sur les thèmes du chômage, de la formation professionnelle, de la pauvreté qui préoccupaient alors les pouvoirs publics. Plus tard, j'ai pu développer un programme de recherche plus personnel sur l'histoire et les transformations de l'industrie laitière, de la Bretagne à l'Afrique sub-saharienne. Un séminaire régulier cimentait l'activité collective. Le groupe prit de la consistance et attira, au-delà de l'économie, juristes, sociologues, psychologues. Une fusion fut organisée avec une équipe de sociologues organisée autour d'un professeur récemment recruté. Nous montâmes un DEA, commençâmes à diriger des thèses (j'en ai dirigé deux avant de quitter Rennes en 1992). Le ministère, soucieux d'organiser la recherche en sciences sociales à Rennes dans le cadre de la mise en place d'une Maison des sciences de l'homme, somma les deux autres équipes de sociologues, chacune organisée autour d'un professeur, de rejoindre,

pour mutualiser les moyens, ce grand laboratoire qui se constituait sous ma direction. Cela provoqua un conflit auquel j'étais étranger, puisqu'il était entre sociologues et que je n'en étais. Mais cela me conduisit à quitter Rennes alors que j'étais élu en 1992 professeur de sociologie à Nanterre. La Maison des sciences de l'homme se mit finalement en place, sans moi et sans la sociologie.

Je croyais, et crois toujours, à la dynamique de la recherche collective. J'ai pu, à Rennes, constituer un embryon fructueux de «laboratoire» : des locaux communs, un secrétariat, l'achat des premiers ordinateurs, la constitution d'une bibliothèque, un séminaire régulier, des journées d'études annuelles débouchant sur un ouvrage publié, des recherches en phase avec la « demande sociale », la possibilité d'agréger, par le financement de thèses, des jeunes chercheurs. Mais j'ai pu aussi observer, sans en prendre bien la mesure alors, combien finalement le souci de normalisation bureaucratique de la recherche était toxique. Pour ce que l'on appelle communément « le ministère », c'est-à-dire en fait ceux de nos collègues qui occupent des responsabilités bureaucratiques, l'enjeu était que chacun ait sa place dans une boîte et que chaque boîte soit bien rangée à côté des autres. Je dis cela avec d'autant moins d'ironie que ces « bureaucrates » me soutenaient et que je partageais alors très largement leur vision du monde. C'était qu'il paraissait difficile de faire de la recherche en sciences sociales sans un tel instrument. L'université française est une curieuse institution. On y recrute du personnel, c'est-à-dire que l'on s'engage à payer des salaires pendant plusieurs décennies, sans y associer le moindre moyen, pas même un bureau ou un poste téléphonique. A Rennes 2, nous avions encore alors des bureaux d'enseignants, mais on sait que bien des universitaires parisiens n'ont toujours pas de bureaux. Sans financements spécifiques de recherche, il était impossible d'acheter de l'équipement informatique, de faire des missions sur le terrain, etc. La mise en place de solides agences de moyens était dans ce contexte une nécessité et celles-ci me semblaient devoir être associées à une vie intellectuelle commune. Un laboratoire, en somme. J'ai mis longtemps à admettre à quel point ces institutions pouvaient être non seulement inutiles (dans la forme qu'elles ont pris), mais même toxiques en ce qu'elles sont, par nature, des « nids à conflit ».

Quand je suis arrivé comme professeur de sociologie à Nanterre en 1992, l'organisation en laboratoires était encore embryonnaire, ce qui induisait de fortes disparités entre les universitaires qui émargeaient dans des équipes CNRS, ce qui leur donnait droit à un minimum de moyens de travail : non un bureau personnalisé, mais, au moins, la possibilité d'accéder à un poste téléphonique, une photocopieuse, un secrétariat collectif et quelques ressources budgétaires, et les autres. L'enrégimentement des universitaires dans des laboratoires, associé à une amélioration indiscutable des locaux furent les instruments utilisés pour résoudre, très partiellement encore, ces disparités. C'est via les laboratoires, très souvent sous plusieurs tutelles et plusieurs financements, que les universitaires ont pu accéder à

un certain nombre de services logistiques qui auraient dû être associés à leur recrutement. Je suis sûr qu'il y a encore en France beaucoup d'universitaires pour qui la salle de cours et le secrétariat pédagogique constituent leurs seules attaches matérielles à l'institution.

J'ai donc contribué à Nanterre, comme auparavant à Rennes, à la structuration de l'espace professionnel des universitaires, dans les équipes auxquelles j'ai appartenu et dirigé, comme membre des conseils scientifiques et de leurs bureaux, comme directeur d'une école doctorale, comme membre et plusieurs fois présidents de comité d'évaluation pour l'Aeres (devenue Hceres). Je voyais sincèrement dans cette dynamique un instrument pour favoriser le développement de la recherche, permettre son « pilotage », que j'envisageais très « libéral », et assurer une plus grande équité entre les collègues. Ce n'est que progressivement que j'ai perçu les effets pervers de cette organisation par trop figée : tension au sein des laboratoires, tensions entre laboratoires, fermeture des universités sur elles-mêmes ou dans ces ensembles regroupés à la gouvernance confuse que sont les Comues (anciennement PRES). Les laboratoires sont d'abord des lieux d'affrontements entre les corps et, notamment, d'exacerbation des conflits entre personnel CNRS et universitaires. Il y aurait beaucoup de choses à dire à ce propos, mais je ne citerais qu'une différence, essentielle, entre les statuts des deux personnels : un chercheur du CNRS se « promène », de fait, librement avec son poste. Bien sûr, il faut qu'il soit accepté par le laboratoire où il veut se rendre, mais celui-ci sera toujours satisfait d'avoir « capté » un nouveau chercheur. En revanche, les universitaires sont confinés dans leur université et ne peuvent « muter » que très difficilement. Les laboratoires polarisent par ailleurs les conflits au sein des disciplines, car ils sont concurrents pour l'accueil de nouveaux membres et jouent parfois leur survie à cet exercice. Enfin, l'autonomie budgétaire des universités, consécutive à la loi LRU de 2008 a généré des conflits entre disciplines pour la répartition des moyens, car la mise en place de critères communs aux disciplines est extrêmement difficile. Membre du bureau du conseil scientifique à Nanterre quand cette affaire s'est jouée, je fus au cœur de ce chaudron.

L'organisation en laboratoires crée la fiction de communautés scientifiques actives, dont les contours sont d'ailleurs invoqués à propos des « conflits d'intérêts » dans les diverses commissions (recrutements, promotions, financement). C'est bien sûr absurde, car les réelles proximités, y compris en matière de collaboration scientifique, sont très largement transverses aux frontières des laboratoires ; et il est sain qu'il en soit ainsi, car ces espaces de collaboration ne cessent de se faire et de se défaire au cours d'une carrière intellectuelle. J'ai longtemps cru que c'était là propre aux « sciences humaines », mais mes échanges avec mes collègues de sciences « dures » comme les travaux que j'ai pu lire sur la sociologie du travail scientifique

m'ont montré que ce n'était pas le cas. Globalement, les laboratoires sont, sauf, parfois, au moment de leur création, des coquilles intellectuellement vides, de simples nœuds bureaucratiques dispensateurs de maigres moyens. Leur caractère fictif est bien sûr d'autant plus criant qu'ils sont étendus, conformément aux vœux des institutions bureaucratiques, dont cela simplifie la tâche de régulation.

Un autre effet pervers des laboratoires et des institutions qui sont venues se greffer dessus dans un empilement bureaucratique : écoles doctorales, collèges doctoraux est la perversion du travail doctoral et de son suivi. Ceci prend sa source dans la dénonciation du « mandarinat », affirmée en 1968 dans un esprit «révolutionnaire» et ensuite entretenue dans une logique bureaucratique. Qu'est-ce en effet que le mandarinat, si ce n'est, comme je l'ai soutenu plus haut, l'expression, dans le monde académique, de la logique du « métier », c'est à dire le pouvoir, fondé sur l'expérience, du maître. Il y a sans doute des maîtres incompetents, d'autres pervers, mais le principe du métier a pour fonction essentielle d'organiser la transmission. En mettant à bas le métier, on ne supprime pas la hiérarchie, mais on remplace une hiérarchie traditionnelle, garante de la transmission, par une hiérarchie nouvelle, rationalisée, en un mot bureaucratique. Celle-ci a, en toute généralité, ses mérites, comme la première a aussi ses défauts, mais elle s'applique fort mal au travail de recherche pour les raisons que j'ai avancées précédemment.

C'est en matière d'encadrement des thèses que le développement de l'organisation bureaucratique a été à mon sens le plus toxique : dilution des responsabilités dans les co-directions de thèse, contrôle collectif au sein du laboratoire, puis de l'école doctorale, de l'avancée de la thèse, institution de comités de thèse, etc. Il est difficile d'entrer dans le détail de tout cela. Je veux seulement en faire sentir la philosophie dans l'esprit de mon propos général : il s'agit de favoriser la «production», au sens industriel du mot, de thèses : c'est-à-dire de travaux normalisés dans la forme et dans la durée d'exécution. On luttait là contre des dérives bien réelles (quand j'ai pris mes fonctions de directeur d'école doctorale, j'ai trouvé dans mes dossiers des doctorants inscrits depuis plus de dix ans, le record étant vingt ans). Mais c'est là, une fois de plus, confondre la fin et les moyens. Le doctorat est un travail de recherche et le seul jugement pertinent in fine est de savoir si celui-ci a fait progresser la connaissance. «Produire» des thèses n'a en soi aucun intérêt. Or c'est dans ce contexte bureaucratique, que fleurissent les problématiques d'éthique académique : le contrôle du plagiat, la protection des doctorants contre l'emprise, à priori perverse, de leur directeur, les multiples dispositifs de surveillance et de normalisation. Mais jamais, on ne parle de science, et le mot semble devenu incongru.

Propos d'étape

On mesure ici la distance parcourue depuis mes premières expériences. Le métier s'est incontestablement professionnalisé, l'environnement matériel s'est indiscutablement amélioré, les institutions se sont développées, systématisées, rationalisées. La science y a-t-elle gagné ? On peut penser que non. Des conclusions analogues pourraient être tirées d'une analyse du changement du régime des publications. Mais cette communication est déjà trop longue.

