

Le recrutement des universitaires français : de la question du localisme à celle de l'inertie spatiale

Bastien Bernela, Olivier Bouba-Olga

► **To cite this version:**

Bastien Bernela, Olivier Bouba-Olga. Le recrutement des universitaires français : de la question du localisme à celle de l'inertie spatiale. 2013. hal-00821075

HAL Id: hal-00821075

<https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00821075>

Submitted on 7 May 2013

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Le recrutement des universitaires français : de la question du localisme à celle de l'inertie spatiale

The hiring process of French scholars: from the issue of inbreeding to spatial inertia

BERNELA Bastien, BOUBA-OLGA Olivier

bastien.bernela@univ-poitiers.fr ; obouba@univ-poitiers.fr

CRIEF EA 2249, UFR Sciences économiques
2 rue Jean Carbonnier, Bât.A1, BP 623, 86022 POITIERS Cedex, FRANCE

Résumé : Les procédures de recrutement des universitaires font l'objet de nombreuses critiques, formulées par la communauté scientifique elle-même. Le localisme est au cœur de ces critiques : les candidats, grâce à leurs relations sociales, auraient d'autant plus de chances d'obtenir un poste qu'ils sont locaux. Nous montrons dans cet article que la tendance au recrutement local s'explique largement, côté recruteurs, par la difficulté d'évaluation des compétences attendues des postulants et, côté candidats, par la tendance, non spécifique au monde universitaire, à une certaine inertie spatiale.

Mots-clefs : Processus de recrutement, Université, localisme, inertie spatiale, réseaux sociaux

Abstract: The scientific community addresses several critics regarding the hiring process of scholars. Inbreeding is at the heart of these critics: using their social ties, the applicants have a higher probability to get a job if they are local. We propose two explanations of the tendency to local hiring. On the one hand, hirers have difficulties to evaluate the applicants' skills. On the other hand, PhDs holders, as any other individuals, have a tendency to be embedded in a territory.

Keywords: Hiring process, University, inbreeding, spatial inertia, social networks

1. Introduction

Le recrutement est affaire de choix, et lorsqu'il s'agit de recruter un universitaire « à vie », ce choix est particulièrement structurant pour les Universités françaises. Merton [1942, 1973], dont les travaux fondent la sociologie de la science, a défini un *ethos*, c'est-à-dire un ensemble de valeurs qui doivent gouverner les pratiques scientifiques : universalisme, communalisme, désintéressement et scepticisme organisé. Appliqué au recrutement, cet idéal nous dit que la sélection doit être exclusivement fondée sur le jugement équitable des qualités scientifiques, sans qu'interviennent des considérations extrascientifiques. Le candidat légitime est celui qui produit le plus de science, la production correspondant essentiellement aux publications¹. Cette culture de l'excellence scientifique justifie l'importation du « new public management », inspiré du modèle anglo-saxon [Karpik, 2012]. Les pratiques bibliométriques d'évaluation (largement critiquées par Coutrot [2008] et Gingras [2008] notamment) doivent servir d'outil aux recruteurs, « réduisant selon eux la part de la subjectivité et des impressions personnelles » [Musselin et Pigeyre, 2008, p.51].

Dans la réalité, l'idéal mertonien semble loin d'être respecté. De nombreux travaux empiriques [Linnemer et Perrot, 2004 ; Combes et al., 2008 ; Godechot et Louvet, 2008 ; Bonnal et Giret, 2009 ; Pigeyre et Sabatier, 2012] montrent que, si le rôle déterminant des publications dans l'avancement de carrière garantit la logique méritocratique, l'effet réseau n'en est pas moins un facteur de réussite. Pour en rendre compte, les auteurs intègrent à leur analyse des procédures de recrutement des données relationnelles - telle que la participation du directeur de thèse à son jury d'agrégation -, et montrent que ces relations sont déterminantes dans la réussite aux concours et l'accès aux postes. Finalement, la réalité du marché du travail des universitaires se rapproche d'un recrutement classique où la mobilisation des réseaux sociaux est affaire courante [Granovetter, 1974 ; Eymard-Duvernay et Marchal, 1997].

Plus précisément, la mobilisation de relations sociales, parmi lesquelles figure le lien privilégié entre le directeur de thèse et ses docteurs, favorise les recrutements locaux. Selon un travail de Godechot et Louvet [2008], les candidatures locales ont en moyenne vingt-sept fois plus de chances d'être retenues que les candidatures extérieures. L'importance du localisme (ou clientélisme ou encore endo-recrutement) indique une préférence pour les candidats locaux qui interfère dans les processus de sélection des universitaires et génère des défauts d'appariements. « Le localisme est un processus de sélection fondé sur les relations personnelles plutôt que sur l'évaluation standardisée des dossiers ou sur l'analyse approfondie des compétences individuelles. (...) Il entre en contradiction avec les valeurs élitistes et universalistes de la communauté académique : la sélection impartiale du meilleur enseignant-chercheur et l'indifférence à l'égard des attributs sociaux ou des attaches personnelles des candidats. Le localisme produit à court terme une rupture de l'équité entre les candidats et pourrait en outre dégrader à plus long terme la qualité de l'enseignement et de la recherche universitaire » [Godechot et Louvet, 2008, p.2].

Ainsi, une large partie de la communauté scientifique exprime de vives critiques au sujet du sur-encastrement social du système universitaire : les relations pèsent trop fortement et structurent les processus de recrutement. Le poids important du localisme serait le résultat

¹ D'où l'expression « publish or perish », fréquemment utilisée par les universitaires qui dénoncent la course à la publication.

d'une préférence subjective pour les candidats locaux, qui conduit à recruter des personnes qui ne sont pas nécessairement les plus compétentes. Interdire le localisme réduirait son importance, et les performances du monde académique s'en trouveraient renforcées.

Cet article a pour objectif la formulation d'un ensemble de critiques vis-à-vis de ce discours dominant qui, selon nous, dénonce le caractère illégitime du recrutement local sans chercher à en comprendre l'ensemble des déterminants. Côté recruteurs, l'analyse des procédures à l'œuvre pour recruter un universitaire et la difficulté des recruteurs à évaluer l'éventail des compétences attendues de leurs futurs collègues expliquent la tendance observée à l'activation de leurs relations sociales, souvent locales (section 2). Côté candidats, le choix de postuler localement peut relever de considérations d'ordre sociologique ou géographique indépendantes de la question des procédures de recrutement mais qui renvoient plutôt à une tendance à l'inertie spatiale (section 3). A partir des données DOCTHESE que Godechot et Louvet [2008, 2010] ont mobilisées, nous apportons de nouveaux éléments empiriques au débat, en mesurant le degré de mobilité des universitaires et en montrant l'existence d'un localisme géographique marqué (section 4). Si la mobilité observée semble particulièrement faible, il est cependant essentiel de se doter de points de comparaison afin d'interroger la spécificité ou non du système d'enseignement supérieur et de recherche. La mobilisation de données CEREQ nous amène à dire que les universitaires ne sont pas moins mobiles que les autres catégories de population (section 5).

2. Révélation des compétences et réduction des incertitudes : la mobilisation des réseaux sociaux par les recruteurs

Pour obtenir un poste de Maître de Conférences, 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), qui se prononce 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, et constituent les premiers garde-fous des procédures de recrutement. Les docteurs qualifiés peuvent alors postuler dans les Universités qui ont ouvert des postes. Une première étape, au niveau de l'établissement recruteur, consiste en une sélection sur dossier, qui reprend les mêmes éléments que pour le dossier de qualification (le CV 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 thèse, la thèse et les articles publiés). Les candidats dont le dossier est retenu sont ensuite auditionnés une vingtaine de minutes (environ dix minutes de présentation et dix minutes d'échanges) par un comité de sélection. Les questions portent pour l'essentiel sur l'activité de recherche, parfois aussi sur l'activité d'enseignement. Le comité 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. Pour résumer, le recrutement d'un Maître de Conférences est caractérisé par un double processus de sélection : national avec la phase de qualification, et local avec la phase de sélection sur dossier et d'audition.

La problématique de recrutement pose celle de l'identification et du jugement des compétences [Eymard-Duvernay et Marchal, 1997]. La relation entre recruteur et candidat renvoie à une configuration de type principal-agent, et présente des risques de sélection adverse et d'aléa moral [Jensen et Meckling, 1976]. Les recruteurs définissent le candidat « idéal » et

recherchent l'individu qui correspond le mieux à ce profil. Dans le cadre du processus de recrutement, ils collectent un ensemble d'informations, avec comme objectif de minimiser l'écart entre compétences attendues et compétences observées, et de se prémunir du risque de sélection adverse. Reste à savoir si, après signature du contrat, le candidat mettra effectivement en œuvre les compétences pour lesquelles il a été recruté : c'est le risque d'aléa moral. Notons que la qualité de l'évaluation des dossiers est un enjeu d'autant plus fort qu'il s'agit pour les Universités de recruter un individu « à vie ». Le coût de l'erreur est donc significatif.

Concernant les compétences attendues, un enseignant-chercheur a vocation à i) faire de la recherche, c'est-à-dire produire de nouvelles connaissances fondamentales et/ou appliquées, ii) enseigner, c'est-à-dire 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, et iii) participer à la vie quotidienne de l'institution en assumant des charges administratives (directions d'équipes de recherche, de filières pédagogiques, encadrement d'étudiants, directions de thèse, etc.). Ces trois catégories de tâches sont partiellement collectives. Si la première dimension est souvent prioritaire dans l'étude des candidatures, « de nombreuses institutions universitaires doivent aussi composer avec d'autres exigences que la seule productivité scientifique, les conduisant à privilégier chez les personnes recrutées d'autres qualités telles que les compétences pédagogiques, l'investissement au service de l'institution, la capacité à développer de nouveaux programmes, etc. » [Pigeyre, Sabatier, 2012, p.401]. Le profil-type du candidat idéal n'est donc pas universel, les besoins pouvant varier d'un établissement à un autre, et d'une période à une autre pour un même établissement. « Les profils oscillent généralement entre deux grandes tendances : une orientation recherche, ou au contraire une primauté donnée à l'enseignement, selon la plus ou moins grande pression exercée par les effectifs étudiants, et selon la dynamique de recherche impulsée au sein de la composante qui recrute » [Musselin et Pigeyre, 2008, p.51].

Le recruteur est en charge de collecter de l'information pour juger les candidats et évaluer leur aptitude à remplir les missions précédemment décrites. A partir des grilles d'analyse néo-institutionnalistes [Williamson, 1975] et de la nouvelle sociologie économique [Granovetter, 1974], nous considérons que, s'agissant d'une relation de travail classique, l'employeur a le choix entre recourir à des dispositifs de médiation plus ou moins formalisés ou à ses réseaux sociaux². Les dispositifs de médiation correspondent à « tout ce qui permet l'échange sans passer par des chaînes de relations personnelles » [Bouba-Olga et Grossetti, 2008]. Autrement dit, ils permettent d'accéder à l'ensemble des informations rendues disponibles dans le cadre du processus classique de recrutement, *via* l'examen des dossiers de candidature, sans que le recruteur n'ait besoin d'activer une relation interpersonnelle. Le double processus de sélection - national avec la phase de qualification et local avec la phase de sélection sur dossier et d'audition - donne ainsi aux recruteurs la possibilité d'établir un premier jugement des candidats.

² Par commodité de langage et souci de simplification, nous distinguons dans cet article les dispositifs de médiation des réseaux sociaux. Si cette décomposition peut paraître pauvre au regard de la littérature existante, l'objet de cet article n'est pas d'entrer dans les débats épistémologiques sur les modalités de coordination. Nous considérons que les dispositifs de médiation recouvrent ce que la littérature économique nomme communément le marché et l'institution.

Durant la dernière décennie, des procédures d'évaluation ont été mises en place, visant à objectiver les performances des chercheurs. Les outils bibliométriques³ en sont le cheval de bataille : catégorisation des revues par l'AERES et le CNRS, mesure d'indicateurs de production et d'impact, etc. [Coutrot, 2008 ; Gingras, 2008]. A partir de la liste des publications des candidats, les recruteurs connaissent le nombre d'articles publiés et, en se référant à la catégorisation des revues, la qualité de ces publications. Cette évaluation quantitative et standardisée peut être considérée comme un dispositif de médiation, dans la mesure où elle s'appuie sur un ensemble de règles partagées par une large partie de la communauté scientifique. « Chaque dossier est passé au même filtre, limitant ainsi les risques d'arbitraire ou les jugements hâtifs » [Musselin et Pigeyre, 2008, p.65], la souplesse du filtre étant définie en amont de l'examen des dossiers en fonction du profil recherché. C'est souvent cette méthode qui, dans un premier temps, permet aux commissions de sélectionner ceux qui seront auditionnés. Cette lecture des dossiers de candidature permet de réaliser un écrémage rapide des candidats et de s'assurer d'un seuil minimal de compétences⁴.

En revanche, il est plus difficile d'évaluer la capacité des candidats à être de bons enseignants, à moins de considérer que le fait d'avoir déjà donné des cours, ce qui est mentionné dans les dossiers, vaut capacité à donner de bons cours. Si Musselin et Pigeyre [2008] notent que les recruteurs ont coutume d'examiner la diversité ou la spécialisation des enseignements dispensés, les niveaux concernés (cycle universitaire, cours extérieurs à l'université, etc.) et le volume de cours, il n'existe pas comme pour la dimension recherche, des indicateurs formalisés et consensuels. Il en est de même pour la participation à la vie de la structure et 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. Le degré d'implication du futur collègue est d'autant plus difficile à anticiper à partir de dispositifs de médiation qu'il renvoie directement à son intention de venir s'installer ou non sur place. La réalité trop fréquente des « turbo-profs » relève de l'aléa moral. Sur le champ hors recherche, les procédures à l'œuvre offrent trop peu d'informations et ne réduisent pas suffisamment l'incertitude sur le niveau espéré de compétences des candidats. La durée d'interaction avec les candidats lors des auditions ne permet pas aux recruteurs de consolider leur jugement⁵.

De ce fait, c'est parce que les dispositifs de médiation sont défaillants que les acteurs s'en remettraient à leurs réseaux sociaux. Selon les conventionnalistes, on observe très souvent une mobilisation conjointe des différents canaux de recrutement [Bessy et Marchal, 2007]. Si les dispositifs de médiation présentent une certaine utilité, le recours aux réseaux permet d'« alléger les procédures dans la mesure où une partie de l'évaluation serait prise en charge par le réseau » [Larquier et Marchal, 2008, p.17]. Une partie du jugement est sous-traitée à ses relations, sous-traitance d'autant plus précieuse que les processus de recrutement des

³ La place de ces outils bibliométriques n'est pas la même dans toutes les disciplines. La prise en compte de la catégorisation des revues est, par exemple, particulièrement prégnante en économie et gestion.

⁴ Par exemple, les membres du comité de sélection peuvent définir une règle selon laquelle toutes les candidatures présentant moins de trois publications dans des revues à comité de lecture sont éliminées.

⁵ Musselin [2008] met en évidence les différences de pratiques en termes d'interaction des recruteurs avec les candidats. Alors qu'en France, les candidats sélectionnés sur dossier sont auditionnés une vingtaine de minutes, aux Etats-Unis, ils passent deux jours sur le campus et présentent leurs travaux en séminaire.

universitaires français sont brefs, relativement aux Etats-Unis et à l'Allemagne [Musselin, 2008]. Bessy et Marchal [2009] montrent, à partir d'un panel d'entreprises, que les recrutements par le réseau sont les plus rapides et les moins coûteux. Les recruteurs, *via* leurs relations, accèdent à des informations spécifiques sur les candidats en lesquelles ils ont confiance. Granovetter [1974] note à ce sujet que les informations qui transitent par le réseau sont significativement plus riches et précises que celles provenant de canaux formels. « Quand ils [les membres des commissions de recrutement] ont eu l'occasion de croiser le candidat dans d'autres circonstances (à un colloque, par exemple) ou quand il s'agit d'un candidat local dont ils ont, sur plusieurs mois ou années, observé le comportement, les recruteurs ont pu « construire leur jugement en interaction » et ils mobilisent souvent ces expériences passées lors des recrutements » [Musselin et Pigeyre, 2008, p.54].

Les cas pour lesquels les relations sociales mobilisées sont locales conduisent au localisme. Autrement dit, le localisme correspond fondamentalement à 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] évalue cette proportion à 56 %. Dans une analyse des enquêtes emploi de l'INSEE, Forsé [1997] évalue cette part à 35 % pour un échantillon représentatif de la population française. Enfin, Bessy et Marchal [2009] montrent, à partir de l'enquête OFER (Offre d'emploi et recrutement), que le réseau est un mode de prospection dans 64.5% des recrutements et qu'il est le mode de recrutement principal dans 32.6% des cas. 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.

Si le réseau a été considéré jusqu'ici pour ses propriétés informationnelles, nous ne contredisons pas Godechot et Louvet [2010] quand ils insistent sur le fait que le réseau revêt également une fonction de soutien, et qu'il est, notamment dans les cas de recrutement local, utilisé comme un support pour impacter les processus décisionnels. Notre principal point de divergence est le sens de causalité entre le localisme et le dysfonctionnement du système universitaire. Le recours au localisme n'est pas la cause du dysfonctionnement du recrutement universitaire, il en est la conséquence : c'est parce que les dispositifs de médiation existants sont défaillants que les acteurs du monde universitaire s'en remettent à leurs réseaux sociaux. Cette proposition signifie 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 contournent les dispositifs existants d'une autre manière, en s'appuyant par exemple sur d'autres réseaux sociaux, non locaux cette fois. Godechot et Louvet [2010] ont d'ailleurs montré que les relations à distance (identifiées à partir des mobilités du directeur de thèse) augmentent la probabilité que les docteurs trouvent un poste. On peut légitimement penser qu'en cas d'interdiction du recrutement local, cette réalité aurait tendance à s'intensifier, les universités s'échangeant leurs docteurs.

3. L'intégration des dimensions sociologiques et géographiques dans les choix de mobilité des candidats

Les débats sur le recrutement sont insuffisamment connectés à la question de la mobilité et ils n'intègrent pas les déterminants des choix de mobilité des candidats. Changer d'emploi peut impliquer de changer de lieu de vie. Le positionnement des individus dans l'espace paraît alors essentiel dans la mesure où les préférences individuelles peuvent impacter les choix de localisation. Considérer que le recrutement local est le résultat de dysfonctionnements du système universitaire, c'est occulter ces préférences individuelles : et si la faible mobilité des enseignants-chercheurs s'expliquait en partie par le choix des individus pour une certaine sédentarité ?

Les travaux sur les créatifs, initiés par Richard Florida [2002], considèrent que les chercheurs présentent, de la même manière que l'ensemble des créatifs, une mobilité géographique intense, se déplaçant vers les villes jugées « attractives ». Cette littérature néglige les phénomènes d'ancrage : la recherche d'aménités urbaines, ce que Florida appelle les *soft factors*, suffirait à justifier la parfaite mobilité des créatifs. Empiriquement, Martin-Brelot et al. [2010] mettent en doute ce postulat et pointent la faible mobilité des créatifs. Les facteurs expliquant cette faible mobilité sont d'ordre sociologique notamment, les individus étant ancrés sur un territoire, à travers leur réseau de relations familiales et amicales. D'ailleurs, un enquêté sur cinq habite dans sa ville de naissance. Les *soft factors* s'avèrent être des déterminants marginaux de la localisation des créatifs. Si le nomadisme des entreprises et la mobilité des individus sont devenus un impératif du monde actuel [Boltanski et Chiapello, 1999], de nombreuses études empiriques montrent que l'ancrage territorial continue de structurer fortement les choix de localisation des entreprises et des ménages [Grossetti et Bès, 2001 ; Zimmerman, 2005 ; Reix, 2008].

Le concept d'encastrement [Granovetter, 1985 ; Grossetti et Bès, 2001] aide à comprendre les phénomènes d'ancrage : les acteurs sont encadrés socialement *via* leurs relations, qui leur permettent d'accéder à un ensemble de ressources (solidarités familiales, relations professionnelles, etc.). Or, les études de spatialisation des réseaux de relations montrent que ces derniers sont essentiellement locaux et s'observent généralement à l'échelle de l'agglomération. C'est parce que les relations sociales sont locales que l'individu est ancré sur un territoire : l'encastrement social génère dès lors de l'encastrement territorial. Cet encastrement a été empiriquement vérifié dans le cadre des collaborations science-industrie [Grossetti et Bès, 2001] et des créations d'entreprises [Reix, 2008]. Reix [2008, p.36] va même plus loin sur la notion d'ancrage en définissant un « attachement symbolique au territoire, qui dépasse la rationalité économique et le cadre des enjeux purement économiques ». On ne peut pas considérer que les choix de localisation des individus répondent uniquement à des contraintes économiques liées au jeu du marché. Ainsi, dans le cas du marché du travail universitaire, ce jeu des relations sociales permet d'expliquer, au moins en partie, d'une part la tendance des candidats à opter, quand ils le peuvent, pour des postes ouverts dans leur université d'origine mais aussi, d'autre part, la tendance de certains non locaux à fonctionner « en turbo »⁶.

⁶ L'expression « turbo-prof » fait référence aux enseignants-chercheurs qui se contentent d'une ou deux journées de présence hebdomadaire dans leur Université pour donner leur service d'enseignement et qui rentrent ensuite dans leur région d'origine. Ce phénomène est souvent la hantise des comités de

La probabilité de devoir se déplacer au moment du recrutement est également dépendante de la géographie des ressources : toutes choses égales par ailleurs, plus la région de soutenance concentre des établissements, plus la probabilité de trouver un poste localement est forte. Si Godechot et Louvet [2008] montrent que les universités parisiennes sont les moins localistes, nous montrons à partir des mêmes données qu'à l'échelle de la région, le taux de localisme n'est pas plus faible qu'ailleurs (cf. infra). Autrement dit, la proximité spatiale conduit à une circulation des docteurs entre universités de la région : c'est ce que nous proposons d'appeler le localisme géographique. Trouver un poste à Paris quand on a fait sa thèse à Paris ne constitue pas une mobilité, au sens géographique du terme. Le recrutement de docteurs d'universités proches ne remet pas en cause les modes de vie des individus (relations personnelles, lieu de résidence, scolarisation des enfants, etc.). Saxenian [1996, p.28] met en évidence l'impact de cette proximité spatiale sur la mobilité des individus au sein de la Silicon Valley : « The geographic proximity of firms in Silicon Valley facilitated these high levels of mobility. Moving from job to job in Silicon Valley did not disrupt personal, social, or professional ties as much as it could elsewhere in the country. (...) Here, it wasn't that big a catastrophe to quit your job on Friday and have another job on Monday. (...) You didn't necessarily have to tell your wife. You just drove off in another direction on Monday morning. You didn't have to sell your house, and your kids didn't have to change schools ».

Les détracteurs du localisme dénoncent tout particulièrement cette faible mobilité, qui serait essentielle pour l'amélioration de leurs performances [Hoisl, 2007 ; Latham et al., 2011] et pour la diffusion des connaissances [Almeida et Kogut, 1999 ; Zellner, 2003]. Les recrutements locaux participeraient ainsi d'un mécanisme de reproduction, générant un risque de sclérose scientifique. Il convient cependant de ne pas réduire la question de la mobilité des universitaires aux cas de recrutements permanents et de changements de postes. Conclure à l'inertie de la science sur la base du constat d'une faible mobilité spatiale permanente des chercheurs revient à occulter le mode d'organisation de la recherche en réseau. Être mobile, c'est également s'inscrire dans des réseaux de recherche, participer à des séminaires et des colloques, s'impliquer dans des programmes de recherche collaboratifs, réaliser des séjours dans d'autres universités, etc. Toutes ces pratiques de la recherche participent de ce que Rallet et Torre [2005] nomment la proximité spatiale temporaire. Dans le cadre des travaux sur la géographie de l'innovation, cette notion de proximité spatiale temporaire suppose que les partenaires n'ont plus besoin d'être co-localisés pour innover et qu'il leur suffit d'interagir ponctuellement : la question de la géographie des collaborations ne peut se réduire à celle de la localisation des partenaires [Ferru, 2009]. Cette réalité est d'autant plus vraie pour le monde de la recherche qu'émerge une logique de projets : les universitaires « doivent gérer simultanément différents projets, souvent multi-partenariaux, et cherchent ainsi moins à être co-localisés qu'à développer leur capacité d'ubiquité en s'appuyant sur les moyens de communication et de transport les plus développés » [ibid., p.14].

On comprend bien, dès lors, que la mobilité temporaire des chercheurs contribue à développer leur capacité d'ubiquité et que la localisation permanente n'est qu'un paramètre parmi d'autres dans la construction des collaborations. Définir une relation de causalité entre inertie spatiale et inertie cognitive nous paraît abusive. Pour aller plus loin sur ce sujet, il faudrait croiser le degré de mobilité temporaire des chercheurs avec le degré de localisme des

recrutement, qui craignent que le candidat choisi ne vienne pas s'installer en région et qu'il s'implique peu dans la vie de l'établissement.

établissements. Est-ce que les universitaires recrutés localement présentent une mobilité temporaire significativement différente de leurs collègues non locaux ? On peut légitimement penser que les pratiques quotidiennes de la recherche déterminent plus fortement le degré de collaboration que le fait d'être localisé ici ou là.

4. La caractérisation des comportements de mobilité des universitaires

Afin d'enrichir le débat sur le localisme, nous avons repris la base de données DOCTHESE et effectué des traitements complémentaires à ceux de Godechot et Louvet [2008]. Ces derniers ont mobilisé cette base pour mesurer le poids du recrutement local dans les universités françaises, qu'ils définissent comme « le fait de soutenir et de diriger sa première thèse (...) dans la même université et dans la même discipline » [p. 9]. Ils montrent son importance quantitative, avec des variations non négligeables selon les disciplines et les régions, les universités parisiennes étant significativement moins « localistes ». Face à de tels résultats, ils plaident pour une réforme du processus de recrutement en France, avec comme objectif principal l'interdiction du recrutement local. Se prononcer sur la question du recrutement dans l'enseignement supérieur à partir de cette base n'est cependant pas adapté, car aucune variable ne permet de saisir la nature des processus de recrutement. Elle permet en revanche de traiter de la mobilité géographique des chercheurs, au début de leur trajectoire professionnelle.

DOCTHESE compile de manière quasi exhaustive les thèses soutenues entre 1970 et 2000 (soit plus de 200 000 thèses). Sur chaque ligne, sont renseignés les nom et prénom du docteur qui soutient sa thèse, les nom et prénom de son (ses) directeur(s) de thèse, l'année, l'université et la discipline de soutenance. Le fait d'avoir des données sur longue période permet de repérer des docteurs qui deviennent quelques années plus tard directeurs de thèse : c'est le cas pour 12 261 individus. Pour chacun d'eux, nous avons alors pu appareiller les données relatives à la soutenance de leur propre thèse avec les données relatives à la première thèse qu'ils ont dirigée. Bien que notre base de données ne nous permette pas de qualifier de façon exhaustive la trajectoire spatiale des chercheurs, on peut considérer que ce travail d'appariement relève de la méthode de suivi de trajectoire. On reconstitue, à l'aide de deux événements qui sont la soutenance de thèse et la direction de thèse, une partie de la vie professionnelle d'un individu.

Nous disposons ainsi d'une base de données composée de 12 261 lignes qui correspondent à une transition doctorat-direction de thèse. Sur chaque ligne, sont renseignés les nom et prénom de l'individu dont on a repéré la transition, les noms et prénoms de son directeur de thèse et de son premier doctorant, les années, universités et disciplines de sa propre thèse et de sa première thèse dirigée. Nous déduisons de l'université de soutenance et de première direction, la région de soutenance et de première direction, ce qui permet d'observer leur éventuelle mobilité à différentes échelles. Notons que la durée d'accession à la direction de thèse est de onze ans en moyenne après l'obtention du grade de docteur.

Une des critiques principales que Bouba-Olga et al. [2008] ont adressé à Godechot et Louvet [2008] concerne l'échelle à laquelle on observe le localisme. Ces derniers montrent qu'à l'échelle des établissements, les universités parisiennes font office d'élève modèle en matière de localisme relativement aux universités provinciales, mais qu'en est-il lorsqu'on passe à l'échelle des régions ? Lorsqu'il n'y a pas mobilité, nous intégrons la distinction essentielle entre deux

échelles d'observations : i) celle de l'établissement - l'individu soutient sa première thèse et dirige sa première thèse dans le même établissement, c'est-à-dire dans la même université - et ii) celle de la région - l'individu soutient sa première thèse et dirige sa première thèse dans la même région administrative.

Notre objectif est de vérifier l'existence d'effets de proximité spatiale. En effet, dans les régions composées d'un grand nombre d'universités, on peut avoir simultanément des niveaux élevés de mobilité à l'échelle des établissements, mais faibles au niveau régional, la concentration spatiale de plusieurs universités offrant des opportunités de mobilités infrarégionales. Les docteurs d'une université dirigent leur première thèse dans une autre université de la même région que celle où ils ont soutenu. Nous verrons que cette configuration correspond typiquement au cas de l'Ile de France : c'est ce qu'on appelle le localisme géographique.

Pour étudier la dimension spatiale du système universitaire, une autre échelle possible est celle des académies. Le découpage académique du territoire français correspond au découpage régional, hormis trois cas : la région Ile-de-France est divisée en trois académies (Créteil, Paris et Versailles), la région Provence-Alpes-Côte-d'Azur en deux académies (Marseille et Nice) et la région Rhône-Alpes en deux académies (Grenoble et Lyon). Pour ces deux dernières régions, l'échelle de l'académie nous paraît plus adaptée dans la mesure où il existe deux villes universitaires éloignées au sein de la même région, l'étude des mobilités entre académies ne doit pas être occultée. A l'inverse, la région Ile-de-France est caractérisée par une forte concentration d'établissements dans un même continuum géographique : migrer d'une académie à l'autre n'implique pas de changement d'agglomération et ne constitue pas une mobilité spatialement significative. Autrement dit, dans la suite de l'article, le terme de région réfère à la nomenclature des régions administratives, à l'exception de Rhône-Alpes et Provence-Alpes-Côte-d'Azur pour lesquelles nous retenons l'échelle académique.

Nous avons alors construit la matrice des flux de chercheurs français observés *via* les données DOCTHESE, à partir de laquelle nous pouvons dégager de premiers enseignements sur le niveau de mobilité des chercheurs et le déploiement de ces mobilités sur le territoire français. Pour chaque région française, on s'intéresse à la destination des docteurs qui ont soutenu leur thèse dans cette région. En moyenne, 64.0% restent dans leur région de soutenance, 8.9% partent vers l'Ile-de-France, 7.8% vers des régions limitrophes et 19.3% vers des régions non limitrophes. Autrement dit, le taux de mobilité interrégionale des docteurs qui deviennent directeur de thèse est de seulement 36.0%.

Tableau 1 : de la région de soutenance à la région de direction de thèse

(en %)	Même Région	<i>Dont : Même université</i>	<i>Dont : Autre université de la région</i>	Ile-de-France	Régions limitrophes (hors IDF)	Autres Régions	Total général
Académie de Grenoble	75.6	53.9	21.7	7.7	4.4	12.3	100.0
Académie de Lyon	70.3	50.7	19.6	8.5	8.9	12.3	100.0
Académie de Marseille	68.5	53.4	15.1	6.8	10.3	14.4	100.0
Académie de Nice	64.8	57.1	7.7	10.0	7.8	17.4	100.0
Alsace	63.9	60.0	3.9	9.7	6.5	19.9	100.0
Aquitaine	60.3	53.6	6.7	8.0	6.9	24.8	100.0
Auvergne	57.0	57.0	-	10.3	23.0	9.7	100.0
Bourgogne *	65.0	65.0	-	7.9	11.5	15.6	100.0
Bretagne	64.3	58.0	6.3	12.3	6.6	16.8	100.0
Centre *	48.5	45.5	3.0	17.9	10.4	23.2	100.0
Champagne-Ardenne *	43.5	43.5	-	22.2	13.3	21.0	100.0
Franche-Comté	50.9	50.9	-	10.2	24.1	14.8	100.0
Ile-de-France	61.2	29.6	31.6	-	5.9	32.9	100.0
Languedoc-Roussillon	60.3	54.0	6.3	10.5	16.0	13.3	100.0
Limousin	67.9	67.9	-	1.8	12.5	17.8	100.0
Lorraine	62.5	44.4	18.1	8.2	6.0	23.2	100.0
Midi-Pyrénées	70.6	59.9	10.7	8.5	6.8	14.0	100.0
Nord-Pas-De-Calais	73.7	65.5	8.2	6.7	1.7	17.9	100.0
Basse-Normandie	52.9	52.9	-	8.8	21.6	16.7	100.0
Haute-Normandie *	74.2	69.7	4.5	7.9	0.0	17.9	100.0
Pays-De-Loire	67.8	67.1	0.7	9.2	7.2	15.8	100.0
Picardie *	68.9	66.7	2.2	15.6	2.2	13.3	100.0
Poitou-Charentes	65.8	65.8	-	7.7	10.7	15.8	100.0
France	64.0	43.9	20.1	8.9	7.8	19.3	100.0

* régions limitrophes à l'Ile-de-France. Lorsqu'il n'y a pas de valeur dans la troisième colonne, cela signifie que la région ne comporte qu'une seule université. Les taux inscrits dans les première et seconde colonnes sont donc identiques.

La différence entre la première et la deuxième colonne correspond au taux de mobilité inter-établissements au sein d'une même région. Cette différence est logiquement nulle pour les régions dotées d'une seule université. On constate que la variation entre les deux mesures est particulièrement sensible. Le taux passe de 43.9% en moyenne pour l'ensemble des universités françaises à 64.0% à l'échelle régionale. Autrement dit, un cinquième des mobilités observées dans la base, soient 2 465 individus, se font entre deux universités d'une même région. On observe donc un phénomène de localisme géographique, sous-tendu par des effets de proximité spatiale entre les Universités.

L'Ile-de-France est principalement concernée par ces mobilités infrarégionales : seulement 29.6% des docteurs restent dans le même établissement (score très largement inférieur à celui des autres régions) alors même que 61.2% restent en région (score dans la moyenne des autres régions). Ce résultat met en évidence l'existence d'une forte circulation des docteurs au sein de la région capitale : si les docteurs parisiens dirigent peu souvent leur première thèse dans l'université dans laquelle ils ont soutenu leur propre thèse, une grande partie d'entre eux reste tout de même en région Ile-de-France.

L'Ile-de-France exerce également un fort pouvoir d'attractivité, plus marqué chez les régions limitrophes, dont les docteurs sont « aspirés » par la capitale : c'est particulièrement le cas pour les régions Centre et Champagne-Ardenne, dont le taux de mobilité régionale est supérieur à la moyenne des autres régions. On peut qualifier ce phénomène d'effet d'ombre de la capitale [Brouillat et Lung, 2010], ce qui laisse penser que la distance spatiale explique partiellement les mobilités interrégionales.

Dans une étude complémentaire, Bernela et al. [2013] montrent à l'aide d'un modèle gravitaire l'impact de déterminants structurels sur les mobilités observés : la matrice des flux interrégionaux est structurée par un effet de taille scientifique des régions et un effet de proximité spatiale entre les régions. Autrement dit, on observe d'autant plus de mobilités entre deux régions que ces régions sont grandes : l'offre de postes vient donc structurer cette matrice, offre elle-même dépendante de l'évolution de la géographie de la science. On remarque d'ailleurs une tendance à la déconcentration Paris-Province, confirmant les résultats de Grossetti et Milard [2011]. Enfin, on observe d'autant plus de mobilités entre deux régions que ces régions sont proches géographiquement : la distance est donc un déterminant essentiel dans les choix de mobilité.

Une des limites de la base de données mobilisée est qu'elle n'intègre que des docteurs qui accèdent à la direction. Ceux qui n'ont pas fait carrière à l'université, qui n'ont pas voulu diriger de thèse, ou qui n'ont pas encore obtenu leur habilitation à diriger des recherches nous échappent. Or, lorsque l'on étudie la mobilité géographique d'une population donnée, on peut s'interroger sur la spécificité de son comportement. Il nous a donc semblé important d'apporter dans cet article des éléments de comparaison entre la mobilité des docteurs et celle de populations proches. Plusieurs auteurs [Greenwood, 1975 ; Schwartz, 1976 ; Yankow, 2003] mettent en évidence la relation positive entre niveau de diplôme et mobilité des individus : plus un individu est diplômé, plus il a tendance à être mobile. Nous avons donc voulu vérifier cette hypothèse, selon laquelle les docteurs seraient les individus les plus mobiles. Deuxièmement, nous avons voulu établir une distinction essentielle au sein des docteurs entre ceux qui s'insèrent dans l'enseignement supérieur et de la recherche et les autres. A niveau de diplôme

équivalent, le monde professionnel dans lequel on s'insère impacte-t-il significativement les degrés de mobilité ?

5. L'inertie spatiale des universitaires : une réalité atypique ?

Faire du localisme le résultat d'un dysfonctionnement du système universitaire, c'est considérer que les dispositifs à l'œuvre sont responsables de la faible mobilité des enseignants-chercheurs, relativement à ce qu'elle devrait être. Nous proposons de positionner cette mobilité en comparant l'Université à d'autres systèmes professionnels, et de regarder si les comportements sont significativement différents d'un monde à l'autre.

Dans cette perspective, nous nous sommes dotés d'une base de données construite par le CEREQ dans le cadre des « enquêtes génération », qui proposent de suivre une cohorte de diplômés de 1998 durant les dix premières années de leur vie professionnelle. Nous définissons quatre types de populations : les individus de diplôme inférieur ou égal au baccalauréat, ceux de diplôme compris entre le baccalauréat et le master, les individus titulaires d'un master (dits Masters) et les docteurs. Au sein de cette dernière catégorie, nous distinguons les docteurs s'insérant dans le monde académique des docteurs s'insérant hors monde académique. Dans la suite de l'article, nous parlerons de docteurs ESR et de docteurs non ESR. Pour chaque individu, nous disposons d'informations sur sa localisation (à l'échelle régionale), permettant ainsi de reconstituer sa trajectoire spatiale : lieu d'obtention du diplôme en 1998, puis lieux de travail en 2001 et en 2008. A partir de ces informations, nous construisons deux variables binaires permettant de capturer la trajectoire spatiale des individus :

- Mob98-01=0 si l'individu est localisé dans la même région en 1998 et en 2001, Mob98-01=1 sinon ;
- Mob98-08=0 si l'individu n'a connu aucune mobilité entre 1998 et 2008, Mob98-08=1 s'il a connu au moins une mobilité.

Le tableau 2 donne des premiers éléments sur les taux de mobilités observés par population.

Tableau 2 : niveau de diplôme, âge et mobilité

	Nb. Obs.	Age moyen (années)	Mob98-01 (%)	Mob98-08 (%)
≤ Baccalauréat	330 246	20.2	15.7	23.0
Baccalauréat < niveau < Master	189 506	23.1	24.5	28.2
Master	44 441	24.7	42.7	48.4
Doctorat	9 723	28.5	31.3	38.7
Docteur ESR	2 536	29.0	41.0	42.7
Docteur non ESR	7 187	28.3	27.9	37.2
Total	573 916	21.7	21.0	28.2

Les résultats obtenus avec la base de données CEREQ confirment ceux de la section précédente. A partir des données DOCTHESE, on obtenait un taux de mobilité de 36.0%. A horizon de trois ans, il est ici de 31.3% pour les docteurs, et 38.7% pour le sous-ensemble des docteurs ESR.

Comme attendu, les individus de niveau inférieur au baccalauréat sont les moins mobiles, puisque seul un cinquième change de région durant les trois années suivant l'obtention du diplôme. Les Masters sont la catégorie la plus mobile avec un taux de mobilité avoisinant les 50%. Les docteurs sont quant à eux moins mobiles que les Masters, ce qui vient infirmer l'existence d'une relation linéaire et positive entre niveau de diplôme et mobilité. En effet, l'âge influe positivement sur le niveau de mobilité jusqu'au master, au-delà duquel il influe négativement sur le niveau de mobilité. Ce résultat peut s'expliquer par des effets d'ordre sociologique liés aux trajectoires individuelles (travail du conjoint, enfants scolarisés, etc.). A partir d'un certain âge (moyenne de 28.5 ans en fin de doctorat), les individus peuvent être plus fortement ancrés dans leur région et le comportement de mobilité devient moins automatique.

Les écarts entre les taux de mobilité 1998-2001 et 1998-2008 sont relativement faibles, ce qui signifie que la majorité des mobilités s'effectue en début de carrière. Plus précisément, sur les 161 844 personnes ayant connu au moins une mobilité entre 1998 et 2008 (soit 28.2% de l'ensemble de la base), 120 522 personnes l'ont connu entre 1998 et 2001, soit près de 75%. C'est pour les docteurs ESR que cette tendance est la plus forte, avec un écart de seulement 1.7 points entre les deux taux de mobilité. Ce résultat peut s'expliquer par la stabilité du premier emploi des docteurs ESR, à savoir les postes de maître de conférences et ingénieur/chargé de recherche, qui engagent souvent l'individu sur plusieurs dizaines d'années. En revanche, l'écart le plus élevé entre les deux taux de mobilité concerne les docteurs non ESR : 9.3% d'entre eux connaissent une mobilité entre 2001 et 2008.

Afin de mieux comprendre les comportements de mobilité, nous estimons la probabilité d'observer une mobilité entre 1998 et 2001 (Mob98-01) puis entre 1998 et 2008 (Mob98-08) à partir d'un modèle *probit*. Les variables d'intérêt pour expliquer les mobilités sont le niveau de diplôme et le monde professionnel des docteurs (ESR vs. non ESR). Nous intégrons également trois variables de contrôle d'ordre sociologique (âge, genre et enfant) et des *dummies* régionales (région de formation en 1998). Les variables de contrôle sont des variables binaires construites de la façon suivante :

- La variable « âge »⁷ prend la valeur 1 quand l'individu est plus âgé que la moyenne de son groupe de niveau, et 0 sinon.
- La variable « genre » prend la valeur 1 quand l'individu est un homme, et 0 sinon.
- La variable « enfant » prend la valeur 1 si l'individu a eu un enfant avant l'obtention du diplôme, et 0 sinon.

Le tableau 3 présente les résultats des modèles *probit*, la partie *a* donnant les résultats pour la mobilité à trois ans, et la partie *b* à dix ans.

Tableau 3 : probabilité de mobilité (effets marginaux)

	Mob98-01		Mob98-08	
	Modèle 1a	Modèle 2a	Modèle 1b	Modèle 2b
≤ Baccalauréat	-27.4 ***	-27.4 ***	-27.8 ***	-27.8 ***

⁷ Concernant l'effet d'âge, l'âge absolu est fortement corrélé au niveau de diplôme, nous ne pouvons donc pas l'intégrer en tant que tel dans le modèle. C'est pourquoi nous testons un effet d'âge relatif : indépendamment de l'effet de diplôme, le fait d'être plus ou moins âgé que la moyenne de son groupe impacte-t-il significativement la probabilité d'être mobile ?

> Baccalauréat & < Master	-17.1	***	-17.1	***	-17.7	***	-17.7	***
Master	ref.		ref.		ref.		ref.	
Doctorat	-6.6	***			-7.2	**		
Doctorat ESR			-2.3				-5.7	
Doctorat Non ESR			-8.3	***			-7.9	**
Age	+1.4		+1.4		+0.6		+0.6	
Homme	+3.6	***	+3.6	***	+5.9	***	+5.9	***
Enfant	-10.4	***	-10.4	***	-12.2	***	-12.2	***

Note : *P<0.1 **P<0.05 ***P<0.01

Lecture : Le fait d'avoir un doctorat plutôt qu'un master diminue de 6.6 points de pourcentage la probabilité d'être localisé dans la même région en 1998 et 2001, étant entendu que la part des Masters non mobiles est de 57.3% en 2001 et de 51.6% en 2008.

Si la mobilité est logiquement plus forte pour les Masters que pour les titulaires d'un diplôme inférieur au master, elle est aussi plus forte que pour ceux titulaires d'un doctorat, à court ou à long terme (modèle 1a). S'agissant des effets d'âge, le fait d'être plus âgé que la moyenne de son groupe de niveau n'a pas d'effet significatif sur la mobilité relativement à ceux qui sont moins âgés. Comme nous l'avons vu plus haut, l'âge, fortement corrélé au niveau de diplôme, impacte la mobilité, mais l'écart à l'âge moyen n'a pas d'effet. En revanche, le genre a un effet significatif au seuil de 1%, les femmes étant moins mobiles que les hommes. Le fait d'avoir eu un enfant avant l'obtention du diplôme diminue également significativement la probabilité d'être mobile. Ces résultats confirment l'idée selon laquelle la mobilité est dépendante de la temporalité de la trajectoire et qu'elle s'explique en partie par des déterminants d'ordre sociologique [Bonney et Love, 1991 ; Shauman et Xie, 1996].

La décomposition de la population des docteurs en deux catégories dans le modèle 2a indique que les docteurs ESR ne sont pas significativement moins mobiles que les Masters, contrairement aux docteurs non ESR. L'insertion des docteurs hors université diminue donc la probabilité de changer de région entre l'obtention du diplôme en 1998 et le lieu de travail en 2001, relativement aux docteurs ESR.

En comparant les mobilités à trois ans et à dix ans, on observe très peu de différences, résultat peu surprenant du fait que les mobilités interviennent essentiellement en début de vie professionnelle. Les docteurs non ESR ont une mobilité significativement plus faible que les Masters, aux deux horizons temporels.

Au terme de ces traitements CEREQ, le résultat le plus surprenant est la plus faible mobilité des docteurs non ESR relativement aux docteurs ESR. Pour l'expliquer, nous proposons plusieurs hypothèses interprétatives. Les postes se font plus rares à l'université qu'ailleurs : pour un individu ne souhaitant pas faire carrière dans l'ESR, il est donc plus facile de trouver un emploi localement. En effet, pour être recruté dans l'université de soutenance, il faut d'abord qu'un poste soit ouvert l'année qui suit la thèse. Les logiques de recrutement hors université (recrutement dans le privé, création d'entreprise) dépendent moins de contraintes de calendrier : elles offrent davantage de souplesse et permettent aux docteurs non ESR de trouver plus facilement un travail en région. De plus, le recrutement local peut simplement être interdit dans certaines universités, impliquant un changement d'établissement si le docteur souhaite continuer dans l'ESR. Enfin, avant d'accéder à un poste académique permanent, notamment celui de maître de conférences, de plus en plus de docteurs passent par des statuts transitoires,

comme le post-doctorat. Ces transitions ne se font pas forcément localement et génèrent donc des mobilités.

6. Conclusion

Le débat autour du processus de recrutement des universitaires s'est largement focalisé, ces dernières années, sur la question du recrutement local. Nous avons voulu, dans cet article, en analyser de manière plus précise les déterminants.

De manière synthétique, ce sont les relations sociales qui sont mises sur le devant de la scène : côté recruteurs, la déficience des procédures institutionnelles de recrutement incite à recourir aux relations sociales, souvent locales, afin de réduire l'incertitude sur les compétences des candidats et sur leur adéquation aux compétences attendues. Côté candidats, les relations sociales sont des facteurs d'ancrage à leur territoire d'appartenance, ce qui les incite à postuler, quand ils le peuvent, dans leur université d'origine.

Les analyses empiriques proposées permettent de corroborer ces assertions : l'exploitation de la base de données DOCTHESE montre d'abord que, dans toutes les régions, la mobilité interrégionale est particulièrement faible. Les régions dotées de plusieurs universités, à commencer par l'Île de France, connaissent certes un taux d'endo-recrutement plus faible, mais c'est au profit des universités géographiquement les plus proches. L'exploitation complémentaire des enquêtes génération du CEREQ nous a permis de montrer, ensuite, que cette faible mobilité géographique n'est pas spécifique au monde de l'enseignement supérieur et de la recherche, elle est même moins marquée pour les docteurs s'engageant dans ce monde professionnel que pour ceux s'orientant hors du champ académique.

Compte-tenu de ces éléments, si l'on considère que la mobilité des universitaires est un objectif essentiel à atteindre, deux types de préconisations peuvent être formulées : i) l'activation des relations sociales par les recruteurs étant le symptôme des déficiences des procédures institutionnelles de recrutement, c'est du côté de ces dernières qu'il convient de porter l'attention, en favorisant le développement de procédures mieux adaptées à la révélation de l'ensemble des compétences attendues des candidats, ii) la mobilité des universitaires s'effectuant souvent de manière temporaire, le soutien à l'ensemble des dispositifs favorisant ce type de mobilité doit permettre une meilleure circulation et une meilleure hybridation des connaissances développées.

Les traitements statistiques auxquels nous avons procédé méritent à l'évidence plusieurs approfondissements. L'analyse de l'enquête génération 1998, qui nous a permis de montrer le caractère non spécifique des comportements de mobilité des docteurs ESR, pourrait être complétée par l'exploitation des enquêtes des générations postérieures, afin d'identifier d'éventuelles évolutions dans les comportements observés. Il conviendrait également d'approfondir l'analyse des différences de comportement entre docteurs ESR et docteurs non ESR, par exemple au travers d'enquêtes auprès d'un échantillon d'acteurs. L'analyse des comportements de mobilité temporaire et leur croisement avec la dimension locale ou non locale des recrutements nous semblerait enfin particulièrement utile.

Bibliographie

- ALMEIDA P., KOGUT B. (1999), « Localization of knowledge and the mobility of engineers in regional networks », *Management Science*, 45(7), p.905-917.
- BERNELA B., BOUBA-OLGA O., FERRU M. (2013), « Geographical mobility of PhDs: an analysis of French long-term data », Document de travail CRIEF. http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/82/07/48/PDF/MOB_halv3.pdf
- BESSY C., MARCHAL E. (2009), « Le rôle des réseaux et du marché dans les recrutements, enquête auprès des entreprises », *Revue Française de Socio-Économie*, 3, p.121-146.
- BESSY C., MARCHAL E. (2007), « L'usage des canaux de recrutement par les entreprises », *Document de travail du Centre d'Etudes de l'Emploi*, 89.
- BOLTANSKI L., CHIAPELLO E. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard.
- BONNAL L., GIRET J.F. (2009), « La stabilisation des jeunes docteurs sur le marché de l'emploi académique », *Revue d'Economie Politique*, 119(3), p.373-400.
- BONNEY N., LOVE J. (1991), « Gender and migration: geographical mobility and the wife's sacrifice », *The Sociological Review*, 39(2), p.335-348.
- BOUBA-OLGA O., GROSSETTI M. (2008), « Socio-économie de proximité », *Revue d'économie régionale et urbaine*, 3, p.311-328.
- BOUBA-OLGA O., GROSSETTI M., LAVIGNE A. (2008), « Le localisme dans le monde académique, une autre approche », *La Vie des Idées*, 12 mai.
- BROUILLAT E., LUNG Y. (2010), « Spatial distribution of innovative activities and economic performances: a geographical-friendly model », *Document de travail Gretha*, 11.
- COMBES P.P., LINNEMER L., VISSER M. (2008), « Publish or peer-rich, the role of skills and networks in hiring economic professors », *Labour Economics*, 15, p.423-441.
- COUTROT L. (2008), « Sur l'usage récent des indicateurs bibliométriques comme outil d'évaluation de la recherche scientifique », *Bulletin de méthodologie sociologique*, 100.
- EYMARD-DUVERNAY F., MARCHAL E. (1997), *Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*, CEE-Métailié.
- FERRU M. (2009), « La géographie des collaborations pour l'innovation », Thèse ès sciences économiques, Université de Poitiers.
- FLORIDA R. (2002), *The Rise of the Creative Class, and How It's Transforming Work, Leisure, Community And Everyday Life*, New York, Basic.
- FORSE M. (1997), « Capital social et emploi », *L'Année Sociologique*, 47, p.143-191.
- Génération 1998-2008 (2008), CEREQ, Centre Maurice Halbwachs (CMH).

- GINGRAS Y. (2008), « La fièvre de l'évaluation de la recherche : du mauvais usage de faux indicateurs », *Bulletin de méthodologie sociologique*, 100.
- GODECHOT O., LOUVET A. (2010), « Comment les docteurs deviennent-ils directeurs de thèse ? Le rôle des réseaux disponibles », *Sociologie*, 1(1), p.3-23.
- GODECHOT O., LOUVET A. (2008), « Le localisme dans le monde académique, un essai d'évaluation », *La Vie des Idées*, 22 avril.
- GRANOVETTER M. (1985), « Economic action and social structure: the problem of embeddedness », *American Journal of Sociology*, 91(3), p.481-510.
- GRANOVETTER M. (1974), *Getting a Job, A Study of Contacts and Careers*, Harvard University Press, England.
- GREENWOOD M.J. (1975), « Research on internal migration in the United States: survey », *Journal of Economic Literature*, 13(2), p.397-433.
- GROSSETTI M., BES M.P. (2001), « Encastremets et découplages dans les relations science-industrie », *Revue Française de Sociologie*, 42(2), p.327-355.
- GROSSETTI M., MILARD B. (2011), « La concentration spatiale des activités scientifiques en question », Communication pour le troisième colloque international du RESUP, « L'enseignement supérieur et la recherche en réformes », Paris, 27, 28 et 29 janvier 2011.
- HOISL K. (2007), « Tracing mobile inventors, the causality between inventor mobility and inventor productivity », *Research Policy*, 36, p.619-636.
- JENSEN M., MECKLING W. (1976), « Theory of the firm: managerial behavior, agency costs and ownership structure », *Journal of Financial Economics*, p.305-360.
- KARPIK L. (2012), « "Performance", "excellence" et création scientifique », *Revue française de socio-économie*, 10, p.113-135.
- LARQUIER (DE) G., MARCHAL E. (2008), « Le jugement des candidats par les entreprises lors des recrutements », *Document de travail du Centre d'Etudes de l'Emploi*, 109.
- LATHAM W., LE BAS C., BOUKLIA-HASSANE J.R., VOLODIN D. (2011), « Interregional mobility, productivity and the value of patents for prolific inventors in France, Germany and the UK », *International Journal of Foresight and Innovation Policy*, 7, p.92-113.
- LINNEMER L., PERROT A. (2004), « Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur le concours d'agrégation en sciences économiques », *Revue économique*, 55(2), p.275-321.
- MARTIN-BRELOT H., GROSSETTI M., ECKERT D., GRITSAI O., KOVACS Z. (2010), « The Spatial Mobility of the 'Creative Class': A European Perspective », *International Journal of Urban and Regional Research*, 34(4), p.854-870.
- MERTON R.K. (1942), « The normative structure of science », in STORER N.W. (ed.), *The sociology of science*, University of Chicago Press.

MERTON R.K. (1973), *The sociology of science: theoretical and empirical investigations*, University of Chicago Press.

MUSSELIN C. (2008), *Les Universitaires*, Collection Repères, Editions La Découverte.

MUSSELIN C., PIGEYRE F. (2008), « Les effets des mécanismes de recrutement collégial sur la discrimination : le cas des recrutements universitaires », *Sociologie du travail*, 50, p.48-70.

PIGEYRE F., SABATIER M. (2012), « Recruter les professeurs d'université : le cas du concours d'agrégation du supérieur en sciences de gestion », *Revue française d'administration publique*, 142, p.399-418.

RALLET A., TORRE A. (2005), « Proximity and localization », *Regional studies*, 39(1), p.47-59.

REIX F. (2008), « L'ancrage territorial des créateurs d'entreprises aquitains : entre encastrement relationnel et attachement symbolique », *Géographie, économie, société*, 10(1), p.29-41.

SAXENIAN A. (1996), *Beyond boundaries: open labor markets and learning in Silicon Valley*, Oxford University Press.

SCHWARTZ A. (1976), « Migration, Age and Education », *Journal of Political Economy*, 84(4), p.701-719.

SHAUMAN K.A., XIE Y. (1996), « Geographic mobility of scientists: sex differences and family constraints », *Demography*, 33(4), p.455-468.

WILLIAMSON O.E. (1975), *Markets and Hierarchies*, Free Press.

YANKOW J. (2003), « Migration, job change, and wage growth: a new perspective on the pecuniary return to geographic mobility », *Journal of Regional Science*, 43(3), p.486-516.

ZELLNER C. (2003), « The economic effects of basic research: evidence for embodied knowledge transfer via scientists' migration », *Research Policy*, 32, p.1881-1895.

ZIMMERMAN J.B. (2005), « Entreprises et territoires : entre nomadisme et ancrage territorial », *Revue de l'IREs*, 47, p.21-36.